

REFORMA LABORAL ANTIDEMOCRÁTICA

José DÁVALOS*

SUMARIO: I. *Jorge Carpizo*. II. *Reforma antidemocrática*. III. *Se excluye el principio del salario decoroso*. IV. *Cinco contratos que derrumban la estabilidad del trabajador en el empleo*. V. *El trabajo en outsourcing*. VI. *Trabajo de temporada*. VII. *El trabajo de capacitación inicial*. VIII. *El trabajo a prueba (artículo 39-A)*. IX. *El trabajo de pago por hora*. X. *Absurda negación del carácter de trabajo a las actividades artísticas y científicas de los niños*. XI. *Trabajadores “milusos”*. XII. *Situación de los presidentes de las juntas*. XIII. *Espera innecesaria del trabajador del aviso del despido*. XIV. *Quién demanda la indemnización ya no puede demandar la reinstalación*. XV. *Reducción del monto de los salarios vencidos o caídos*. XVI. *Queda a cargo del trabajador la prueba de la jornada extraordinaria mayor de nueve horas a la semana*. XVII. *Se abre la puerta a los testigos de pandilla*. XVIII. *No habrá detalles sindicales que no puedan conocer los terceros*. XIX. *Democracia y transparencia de los sindicatos*.

I. JORGE CARPIZO

Ideólogo, maestro, estadista, orador, escritor... El hombre congruente de siempre; dijo, sostuvo con vehemencia lo que dijo, y eso hizo, lo que dijo; de ahí su congruencia. El maestro siempre dijo la verdad y la subrayó con sus actos, en donde fuera, ante quien fuera, al costo que fuera. Estos dos valores ganaron su credibilidad. Ganaron su credibilidad en el mundo académico y ganaron su credibilidad en el sector público, en México y fuera de nuestro país. En nuestro momento histórico, cuando la gente duda de todo y de todos, cuando busca la verdad y la congruencia; esos valores los encontró en Jorge Carpizo.

El maestro siempre hablaba con emoción del valor de la democracia en todas sus dimensiones. “El caudal imponente de la realidad social está

* Profesor en la Facultad de Derecho de la UNAM.

a favor de la democracia. No hay ninguna duda”.¹ Con esa claridad veía la historia y la realidad en la que estaba parado. No daba cabida a ninguna interrogante ociosa sobre el rumbo que lleva la dinámica de los hechos que conmueven a México y al mundo.

Conocedor de la gente, de sus problemas, de sus esperanzas, de sus sueños, el maestro puso el índice en el corazón de una realidad que nadie, con razón, puede negar: “Recorre el mundo un sentimiento contra el autoritarismo, entendido como la concentración de poder por una persona y grupo, y la limitación de la participación política de los ciudadanos”.²

Tratadista del derecho constitucional y por tanto del derecho del trabajo, el doctor Jorge Carpizo apuntó con agudeza:

La esencia del artículo (123 constitucional) estriba en la idea de libertad, ya no sólo libertad frente al Estado, sino libertad frente a la economía. Nuestro artículo, como Minerva, nació rompiendo la cabeza de un dios: la omnipotente economía, y abrió cauce a una nueva idea de estructura económica; se persigue que termine la explotación del hombre por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales, que las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades, que el esfuerzo propio sea el que otorgue al hombre su lugar en la escala social.³

Luego habló a los desheredados, a los trabajadores hombres y mujeres, cuyo único capital es el trabajo, despierta su esperanza cuando les habla de sus prerrogativas en el capítulo social de la Constitución de la República: “El artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido; justicia para forjar hombres libres. Únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos”.⁴

Dentro del caudal imponente de la realidad social en favor de la democracia; conforme al sentimiento del mundo contra el autoritarismo que obstaculiza la participación de los ciudadanos en las cosas públicas; con plena conciencia en el apego a la libertad frente al Estado y frente a la economía; conforme a la promesa de justicia del artículo 123 consti-

¹ Carpizo, Jorge, *Temas constitucionales*, 2a. ed., México Porrúa-UNAM, 2003, p. 22.

² *Ibidem*, p. 23.

³ Carpizo, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, 16a. ed., México Porrúa-UNAM, 2013, p. 120.

⁴ *Ibidem*, p. 120.

tucional, principios que afirmó y que sustentó el maestro Jorge Carpizo. Cuando le rinde muy merecido homenaje la comunidad universitaria, de la cual orgullosamente formo parte, reafirmo el reconocimiento general a su congruencia, que fue una de sus virtudes medulares. En esta mística, con estas convicciones, me permito hacer el siguiente apunte sobre algunas de las reformas más importantes de la Ley Federal del Trabajo al apagarse el sexenio anterior, 2006-2012.

II. REFORMA ANTIDEMOCRÁTICA

La reforma de la Ley Federal del Trabajo publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, propuesta por el titular del Poder Ejecutivo Federal, Felipe Calderón Hinojosa, al Congreso de la Unión, recoge las propuestas que presentaron los actores de los patrones con anterioridad, con las que ponen a los trabajadores en manos de los empresarios al despojarlos de la estabilidad en el empleo, para debilitar a los sindicatos, para disminuir la efectividad de la contratación colectiva y para nulificar la capacidad de resistencia y conquista de la huelga.

Los principios, las normas y las instituciones del derecho del trabajo tienen sus raíces en el movimiento armado de 1910. Por eso los diputados constituyentes recogieron, entre otros, la jornada máxima, la estabilidad del trabajador en el empleo, la libertad sindical, la contratación colectiva, y el derecho de los trabajadores a la huelga, y los llevaron al texto de la Constitución. Son principios, normas, e instituciones que constituyen el corazón y los ideales de los trabajadores.

En un proceso democrático, las propuestas de reformas debieron someterse a la consideración de los sectores interesados, como los trabajadores y los patrones, los estudiosos y los especialistas de las cuestiones laborales, los profesores y los investigadores universitarios y de todas las instituciones especializadas y de educación superior. Lo que no se hizo en este caso, todo fue decidido en las cúpulas, de espaldas al pueblo. Ocurrió lo que dijera el diputado Héctor Victoria en el Congreso Constituyente de Querétaro, al advertir que la Constitución que se discutía no fuera a quedar ajena a sus intereses como había sucedido con otras legislaciones. Dijo Victoria: esos derechos han pasado sobre las cabezas de los proletarios, tan alto como las estrellas, allá a lo lejos.

Reformas de esta importancia, que tocan la médula de la Ley Federal del Trabajo, como es la estabilidad de los trabajadores en las empresas,

no pueden resolverse bajo presión en poco más de sesenta días, como se hizo a través de la figura de la iniciativa preferente incorporada a la Constitución en el artículo 71, fracción IV, párrafo tercero, el 9 de octubre de 2012. De esta manera se consumó la modificación de la Ley Federal del Trabajo sustancialmente; una reforma laboral *fasttrack*, en caliente, sobre las rodillas. Una reforma laboral antidemocrática.

Esta iniciativa preferente fue presentada en la Cámara de Diputados el 1o. de septiembre de 2012.

En declaración pública el exsecretario de Hacienda, ahora gobernador del Banco de México, Agustín Carstens, destacó el propósito central de la iniciativa de reformas, ahora reformas vigentes, que es servir a los patrones. Dijo textualmente, palabra por palabra, el gobernador del Banco de México: "... se necesita la flexibilización de la contratación, pero también la flexibilización para despedir trabajadores, sin que sea tan costoso para las empresas".⁵

Al abogar por la aprobación del proyecto de reformas presentado por el presidente de la República, Agustín Carstens expresó la esencia del proyecto preparado por los actores de los patrones, que consistió en la facilidad que querían los empresarios para contratar trabajadores en las condiciones que dictara la empresa, y facilidad para despedir a los trabajadores cuando y como lo decidiera el patrón.

En seguida me referiré a los puntos más relevantes de la reforma en los que se ataca a los trabajadores, en el derecho individual, en el colectivo, y en el procesal.

III. SE EXCLUYE EL PRINCIPIO DEL SALARIO DECOROSO

Se suprimió en el primer párrafo del artículo 3o. de la ley la parte central que se refería a la filosofía de la digna retribución de los trabajadores. Señalaba que el trabajo "exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Las libertades y la dignidad del trabajador, hombre o mujer, son sustento insustituible del salario que debe pagar el patrón al trabajador. Qué

⁵ Este pronunciamiento lo hizo el presidente del Banco de México el 13 de septiembre de 2012, al participar en la Sexta Conferencia Anual de Competitividad y Regulación, organizada por la Red Mexicana de Competencia y Regulación en la Ciudad de México.

sentido tendría la libertad y la dignidad para un trabajador con un salario de hambre, arrastrando una miserable existencia de esclavo.

¿Que la parte eliminada es una declaración de principios? De acuerdo, pero contiene las razones que dan sustento al salario que permite al trabajador y su familia vivir en condiciones propias de un ser humano. Sin esos principios básicos el precepto queda sin sentido, aun cuando se esté pronunciando en contra de todo género de discriminaciones.

IV. CINCO CONTRATOS QUE DERRUMBAN LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN EL EMPLEO

Con las reformas del 30 de noviembre se incorporaron los contratos en *outsourcing*, de temporada, de capacitación inicial, de pago por hora, y de prueba, para arrebatar a los trabajadores la seguridad en la permanencia en el empleo; un grave daño para los trabajadores y para su familia. Pero las cosas no paran ahí.

Este es el punto central en el empeño de arruinar al derecho del trabajo. Sin estabilidad en el empleo los trabajadores, como fantasmas, entran y salen de las empresas, ¿Cómo se constituye un sindicato? ¿Cómo se crea un contrato colectivo sustancioso, benéfico para los trabajadores? ¿Así las cosas, para qué serviría la huelga, con qué energía los trabajadores declararían la huelga? (artículos 25, fracción II, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 39-F).

¿En dónde queda la estabilidad del trabajador en el empleo, un derecho creado por el Constituyente de Querétaro y consagrado en la fracción XXII del artículo 123?

V. EL TRABAJO EN *OUTSOURCING*

Se incorpora el *outsourcing* a la ley (artículos del 15-A al 15-D), un disparate que ya era una realidad en muchas empresas en toda la República. Ahora se cobija con la ley a esa figura que es madre de tantas injusticias. La empresa real, contratante, ocupa a una empresa de papel, contratista, para que directamente contrate a los trabajadores que servirán a la empresa verdadera. La contratista, una empresa que no tiene medios económicos propios y suficientes para pagar las prestaciones de los trabajadores.

La contratante y la contratista, subcontratistas ambas, pagan salarios de hambre y no otorgan las prestaciones ordenadas por la ley a los traba-

jadores. En el caso de un despido injustificado o de un accidente de trabajo, ambos “patrones” se niegan a cumplir sus obligaciones con los trabajadores. El patrón real, contratante, así quiere evadir las responsabilidades laborales con los trabajadores.

El tramposo miente de manera necesaria. En el *outsourcing*, en los artículos 15-B y 15-C, se dice que el contratante (persona física o moral que fija las tareas al contratista) debe cerciorarse de que la contratista (la empresa que alquila los trabajadores a la contratante, es decir la empresa que ejecuta las obras con los trabajadores alquilados) tiene elementos propios y suficientes para cumplir sus obligaciones con los trabajadores. También se señala que la contratante debe cerciorarse permanentemente de que la contratista cumple las obligaciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. Estas son cuestiones que no incumben a los trabajadores. Son cuestiones que tienen que ver con las relaciones civiles y mercantiles de los subcontratistas.

Sobre el cumplimiento de las disposiciones laborales de la ley preguntemos, no a quienes manejan el *outsourcing* sino a los trabajadores. Preguntémosles, escuchémoslos con atención y con deseos de entenderlos, oiremos las barbaridades que nos narrarán sobre el contratante y el contratista. ¿Cuándo y cómo va a verificar todo esto la contratante? El *outsourcing* es un sistema tramposo que fue hecho para dañar gravemente a los trabajadores. Esto, con el conocimiento de las autoridades del trabajo.

Es relevante señalar que la Ley del Seguro Social se adelantó con mucho y con una gran claridad a la reforma laboral que comentamos. En la reforma publicada el 9 de julio de 2009, en el artículo 15-A, tercer párrafo, la Ley del IMSS ordenó:

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley (del Seguro Social) en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento...

En el precepto anterior de la Ley del Seguro Social se regula la solidaridad entre la empresa beneficiaria directa de las obras o servicios y la empresa

intermediaria (contratante y contratista del *outsourcing*), responsabilidad solidaria a que se refieren los artículos 13 y 15, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo. Es decir, el parche que se pretendió poner al intermediario con el *outsourcing* para desvirtuar las obligaciones laborales a fin de cuentas de nada sirvió. La solución de los problemas que se presenten la encontramos en la figura del intermediario que se encuentra regulada en la Ley Laboral del artículo 12 al 15.

VI. TRABAJO DE TEMPORADA

En el caso del trabajo de temporada, aparece nuevamente la trampa y la consabida mentira. El artículo 35 dice que ese contrato es por tiempo indeterminado. Jurídicamente el contrato de tiempo indeterminado es un trabajo de planta, porque es un trabajo normal o necesario y permanente. Normal o necesario porque sin ese trabajo la empresa quedaría paralizada. La permanencia no quiere decir que sea día tras día, sino en periodos de tiempo fijos y determinados.

El trabajo de la cosecha de la caña de azúcar (la zafra), de la cosecha del algodón y de la naranja, el trabajo en los hoteles y restaurantes en los balnearios, son trabajos de temporada, de planta. Cuando se presenta la siguiente temporada los trabajadores tienen seguro el puesto, si el patrón se lo niega pueden acudir a demandarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por despido injustificado. Podrán demandar la prórroga del contrato y de la relación del trabajo, con sustento en el artículo 39, porque subsiste la materia del trabajo, por tanto subsisten el contrato y la relación de trabajo. Demandarán también la reinstalación en el puesto, en las mismas condiciones con las que venían prestando sus servicios.

Pero en el nuevo artículo 39-F, se señala que las labores podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periodos de carácter discontinuo, cuando las actividades de temporada no exijan la prestación de servicios de toda la semana, el mes o el año. Confundir para engañar. Entonces, si el trabajo de temporada es de planta ¿para qué pactar los servicios para labores discontinuas, para qué tasajear esos servicios?

El artículo 35 dice que las relaciones de trabajo pueden ser por temporada o por tiempo indeterminado. No se expresan los términos como sinónimos, sino como alternativos. Luego el artículo 39-F dice que las actividades de temporada son de tiempo indeterminado. Por fin, ¿el tra-

bajo de temporada es de planta o no lo es? Desde luego que lo es, pero esto no se dice con claridad en la ley. En la ley hay confusión. La ley debe contener disposiciones, no explicaciones. En todo caso las explicaciones se hacen en la exposición de motivos, no en los preceptos de la ley.

VII. EL TRABAJO DE CAPACITACIÓN INICIAL

Se regresó a la figura del aprendiz de la Ley de 1931, solo que ahora se le llama relación de trabajo para capacitación inicial. En el artículo 218 de la citada Ley de 1931 se establecía el contrato de aprendizaje: “Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida”.

La Ley de 1970 enterró la figura del aprendizaje por fraudulenta, por mentirosa. Desde entonces toda relación laboral producía los efectos jurídicos consignados en la Constitución, en la Ley o en los contratos. Los patrones solían poner a las relaciones de trabajo el título de contratos “De aprendizaje”. La ley era más poderosa que aquella mentira; los trabajadores demostraban que había una relación laboral y ganaban los litigios en las Juntas.

El adagio popular dice que “aunque a la mona se le vista de seda mona queda”. ¿A quién se trata de engañar con la capacitación inicial? Dicen los artículos 39-B al 39-E, que este contrato tiene como fin que el empleado adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad a la que vaya a ser contratado. También señalan que tendrá una duración de tres meses y hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos en donde se requieren conocimientos profesionales especializados.

Se trata del mismo aprendizaje que había dejado a un lado la Ley de 1970. A fin de cuentas será el patrón quien decida si el trabajador satisface los requerimientos de la empresa. Es decir, cuando le dé la gana el patrón pondrá en la calle al trabajador.

Sucedará lo mismo si se trata de un trabajador de modesta o mediana capacidad o de nivel profesional. La ley preparada por los patrones está al servicio de los patrones. El trabajador de capacitación inicial es el aprendiz de ayer, nuevamente juguete en manos del patrón.

VII. EL TRABAJO A PRUEBA (ARTÍCULO 39-A)

En la Ley de 1970 no existió el contrato a prueba. Se llegó a entender que la fracción I del artículo 47 contenía el contrato a prueba. No era así, esa fracción se refiere a una causa de rescisión de la relación de trabajo por la falta grave cometida por el trabajador o por el sindicato que lo promovió.

Con una interpretación errónea y mal intencionada se estuvieron manejando los contratos a prueba en las relaciones laborales de varios organismos descentralizados. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, incluso, aceptó como legal aquel contrato temporal. Se habló de los contratos de 28 días, que corresponden al mes más corto del año, que es febrero; asimismo se habló de los contratos de 30 o de 60 días.

Ahora el artículo 39-A establece el contrato a prueba: en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, que no excederá de treinta días. También dice que tiene por finalidad verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

Se reitera: otra vez la confusión para el engaño. El propio artículo 39-A señala que el periodo de prueba puede extenderse hasta ciento ochenta días cuando se trate de puestos de dirección o gerenciales. Luego el artículo 39-C habla del trabajo a prueba o de capacitación inicial. En seguida el artículo 39-D se refiere a los periodos de prueba y de capacitación inicial para disponer que son términos improrrogables. ¿Por fin, el periodo de prueba y la capacitación inicial son lo mismo o se trata de cuestiones diferentes? Ahora parece que nos encontramos en el camino de que en todas las relaciones laborales habrá un periodo de prueba. ¿Es el paso que sigue para facilitar a los patrones despedir a los trabajadores que consideran indeseables?

Algo que es indudable es esto: el patrón es el que decide cuándo se va a la calle el trabajador. El trabajador queda convertido en una caña frágil en manos del empresario, el trabajador queda sujeto a los caprichos del patrón. Dice el artículo 39-A, tercer párrafo, que para dar por terminada la relación laboral el patrón tomará en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento. Este es un nuevo invento muy semejante a la “Carabina de Ambrosio”.

Al ser reformada la Ley en 1978 con el capítulo de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, fue derogado el “periodo de prueba

no mayor de treinta días” que establecía el artículo 159, para que el trabajador comprobara su aptitud a fin de obtener su ascenso en la empresa, por vacantes o por creación de nuevos puestos.

Con la reforma citada, el artículo 159 de la ley determinó cómo debían cubrirse las vacantes definitivas. Si el patrón cumplía con la obligación de capacitar a todos los trabajadores, el ascenso correspondía a quien demostrara ser apto y tuviera mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se prefería al trabajador que tuviera a su cargo una familia. Si la igualdad subsistía, el puesto se asignaba al trabajador que, previo examen acreditara mayor aptitud.

Si el patrón no había cumplido la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, entonces se aplicaba el llamado “escalafón ciego”, que consistía en otorgar la vacante al trabajador de mayor antigüedad, y en el caso de igualdad de circunstancias, al que tuviera a su cargo una familia.

Por lo que hace al contrato a prueba existe una excepción que se encuentra en el artículo 343, se refiere a los trabajadores domésticos. Se les puede rescindir sin responsabilidad para el patrón, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio, y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que se tenga para ello, pagando la indemnización correspondiente.

IX. EL TRABAJO DE PAGO POR HORA

Permaneció el primer párrafo del artículo 83 que dispone que el salario puede fijarse, entre otros, por unidad de tiempo, que es el ahora llamado pago por hora.

La ponzoña fue introducida en el segundo párrafo del artículo 83, que dispone que en el contrato se dirá concretamente que se trata de un trabajo con pago por hora, y que el pago se hará por cada hora de trabajo, “por cada hora”: tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir “el pago por cada hora de prestación de servicio”.

Es una maniobra satánica. Se trata de pagar al trabajador cada hora trabajada pero sin prestaciones. Si el trabajador quiere ganar más trabajará más horas. El patrón le pagará más porque trabajará más, pero el trabajador tendrá que olvidarse del pago del tiempo extraordinario, del descanso semanal, tendrá que olvidarse de la prima dominical, del aguinaldo, de la participación de utilidades, de las vacaciones, de la prima de antigüedad, de la seguridad social.

Los impulsores de la reforma del 30 de noviembre de 2012 trataron de aminorar el daño diciendo que para nada se tocaba el texto del artículo 123 constitucional. Formalmente es cierto que no se tocó el artículo 123, pero en la realidad el pago por hora viola abiertamente el texto constitucional. Se acaba con la estabilidad en el empleo y se niegan al trabajador las prestaciones que le corresponden.

Dice el párrafo introducido en el artículo 83, que es el segundo, que no se excederá la jornada máxima legal y se respetarán los derechos laborales y de seguridad social. Los patrones bien podían haber dispuesto que este trozo se pusiera en letras de oro, habrían quedado maravillosas. Pero preguntemos a quienes desde hace muchos años trabajan por el pago por hora. Preguntémosles, escuchémoslos, nos hablarán de las miserias con que siempre se les ha pagado. ¿Qué ahora sí los empresarios se van a tocar el corazón y acatarán lo que ordena la ley? Con mucha razón el maestro Mario de la Cueva decía que el capital tiene callos en el corazón.

En la realidad el trabajador queda desligado de su puesto una vez que se le pagan sus horas de trabajo. Cuando al patrón se le antoje, puede despedir al trabajador de la empresa; el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, en los hechos quedó suprimido. El patrón le dirá al trabajador: tú te comprometiste a trabajar en estas condiciones conmigo, yo me comprometí a pagarte cada hora que me trabajaras y lo estoy haciendo puntualmente; no tienes nada que reclamarme.

El primer párrafo del artículo 83 que quedó vigente es un precepto sabio: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”.

En efecto, el salario podía fijarse por unidad de tiempo, es decir, por la unidad de tiempo que es la hora. Por ejemplo, el trabajador solo puede trabajar dos, tres, o cuatro horas; así lo conviene con el patrón; pero ese trabajador tenía derecho, además, a todas y cada una de las prestaciones laborales que le correspondían. Ejemplo, es el caso de un estudiante que solo puede trabajar ese tiempo, tres, cuatro horas; se le pagan sus horas trabajadas y goza de todas las prestaciones que corresponden a un trabajador.

Desafortunadamente el pago por hora en la forma en que quedó —“el pago por cada hora de prestación de servicio”—, ya lo están practicando muchas empresas en el país, al margen de la ley, y lo que es más grave aún en contra de la Constitución de la República. Esto se remediará con el ejercicio de la supervisión rigurosa y sistemática de las autoridades del trabajo a través de la Inspección del Trabajo; tendrán que ver qué y cómo están cumpliendo sus obligaciones las empresas con los trabajadores.

Ojalá México en lo sucesivo quede muy distante de aquella expresión absurda de Vicente Fox a unos días de haber tomado posesión como presidente de la República: "... mi gobierno es de empresarios, por los empresarios y para empresarios".⁶

Hay una tesis de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que sustenta el criterio que interpreta con gran acierto el primer párrafo del artículo 83, que no fue modificado (Tesis: 2ª.LXI/2002). Sustancialmente expresa lo siguiente: patrón y trabajador pueden pactar una jornada por unidad de tiempo, inferior a la jornada general de ocho horas, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al total del mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional, que se refiere a los salarios mínimos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino un pago proporcional al tiempo laborado.

Esta interpretación se refiere al pago por hora del que se ocupa el artículo 83, primer párrafo. De ninguna manera podemos deducir de ese texto y del criterio de la Suprema Corte que el trabajador de esa jornada reducida queda sin el goce de la estabilidad y de las prestaciones a que tiene derecho conforme a la legislación laboral. Es decir, ese trabajador tiene derecho al pago proporcional de las horas trabajadas y a las prestaciones que le corresponden, como tiempo extraordinario, descanso semanal, vacaciones, prima dominical, aguinaldo, seguridad social, prima de antigüedad, etcétera.

El trabajador que necesita del trabajo acepta las condiciones que le impone el patrón; si le da oportunidad de trabajar lo hace aceptando, incluso, quedarse solo con el salario diario sin las demás prestaciones legales. Si existiera buena fe se hubiera dejado al artículo 83 de la ley en los términos en que se encontraba; pero de lo que se trató fue de despojar de sus derechos al trabajador.

Se insiste, la mala fe la vemos en el texto de engaño del segundo párrafo: el trabajador y el patrón podrán convenir el pago por cada hora de prestación de servicio. El pago por cada hora, solamente eso. Qué importa que más adelante ese párrafo diga que no debe excederse la jornada máxima legal y que deben respetarse los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate.

⁶ "Las cabalgadas de Fox", Rolando Rodríguez B., enviado especial, rrodrigu@prensa.com.

Consultar a la gente es el camino más acertado para saber la verdad de las cosas. Si consultamos a los trabajadores que han sido contratados por el pago por hora, y si los escuchamos con atención, nos dirán cómo les ha ido, cómo les está yendo con ese sistema de pago.

Agustín Carstens fue muy “sincero”, digamos, demasiado “sincero”, al demandar en favor de los patrones facilidades para contratar y facilidades para despedir. Esas facilidades aquí están, se trata de un abanico de cinco posibilidades para contratar: mediante el *outsourcing*, con el contrato de temporada, de capacitación inicial, de pago por hora, y de prueba, y todas las facilidades para despedir, todo está sujeto a la voluntad del patrón.

De esa manera quedó desbaratada la estabilidad de los trabajadores en el empleo, un derecho que el Constituyente mexicano creó y consagró en la fracción XXII del artículo 123.

X. ABSURDA NEGACIÓN DEL CARÁCTER DE TRABAJO A LAS ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CIENTÍFICAS DE LOS NIÑOS

No serán trabajo las actividades artísticas, científicas, deportivas, musicales, etcétera, que realicen los niños menores de catorce años. Esto lo dice el nuevo artículo 175-Bis. Así es que las empresas que ocupan los servicios de estos menores se darán vuelo, como se dice comúnmente, que al fin y al cabo no tienen responsabilidades laborales no obstante que los niños estén prestando servicios personales y subordinados.

Más adelante, en el inciso *c* del artículo 175-Bis se dispone que los pagos que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a los que por concepto de salario reciba un mayor de catorce y menor de dieciséis años.

Esta es una burla de los empresarios a la Constitución, que en la fracción III del artículo 123 dispone con toda claridad: queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

Conforme a los artículos 8o., 20 y 21 de la ley, la relación de trabajo se crea con la sola prestación del trabajo personal y subordinado de una persona física a una persona física o moral. Para evitarse problemas los empresarios dispusieron en el artículo 175-Bis que no son trabajo las actividades artísticas, científicas, deportivas o de talento, y musicales que desempeñen los niños menores de catorce años. Es decir, si esas actividades las desarrollan mayores de catorce años, sí son trabajo. Se pone a la ley por encima de la Constitución para perjudicar a los menores.

XI. TRABAJADORES “MILUSOS”

Conforme al nuevo artículo 56-Bis los trabajadores tendrán que desempeñar las funciones que día a día les ordene el patrón. Esto, no obstante que el artículo 25 de la ley laboral dispone que el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: “III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible”.

En el mencionado artículo 56-Bis de la reforma los trabajadores servirán como “milusos”. Los empleados desempeñarán labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal. El mismo precepto dice también que por esa razón podrán recibir una compensación salarial.

Volvemos a lo dicho en este trabajo varias veces: podrán recibir una compensación, de qué monto, cómo se va a obligar al patrón a cumplir esa obligación. Pero sobre todo, lo verdaderamente importante es que al trabajador se le sujeta a la incertidumbre de sus quehaceres. ¿Y dónde quedó lo ordenado en la fracción III actual del artículo 25, sobre la determinación con la mayor precisión posible de los quehaceres que desempeñará el trabajador?

XII. SITUACIÓN DE LOS PRESIDENTES DE LAS JUNTAS

Ahora, con la reforma del 30 de noviembre de 2012, el artículo 631 dispone que las percepciones de los presidentes de las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables.

Antes de la reforma, el artículo 631 disponía que los presidentes de las juntas especiales de la Federal percibirían los mismos salarios que los magistrados de circuito, y que los presidentes de las juntas especiales del Distrito Federal percibirían los mismos salarios que los magistrados del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Ahora no se dice cuáles serán los emolumentos de los presidentes de las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje. A los presidentes de las juntas especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal ya ni se les nombra en el precepto mencionado, menos se dice cuáles van a ser sus emolumentos.

El artículo 624 antes de la reforma establecía que el presidente de la Junta Local del Distrito Federal percibiría los mismos emolumentos que correspondían al presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Ahora el artículo 624 se concreta a decir que los salarios de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal se fijarán anualmente con sujeción a las disposiciones legales aplicables. Es decir, gobiernos de los estados y del Distrito Federal háganle como quieran y puedan.

Los presidentes de las juntas locales de los estados y los presidentes de esas juntas especiales sentían que la ley para nada les hacía caso. Ahora no podrán decir eso, porque conforme al artículo 624 los salarios les serán fijados en cada Estado y en el gobierno del Distrito Federal, anualmente, conforme a las disposiciones legales aplicables.

Cabe recordar que las juntas de Conciliación y Arbitraje son juzgadores colegiados, los representantes del trabajo y de las empresas, colegiadamente con el presidente de la Junta, conocen de los asuntos y resuelven sobre ellos; son cuerpos colegiados, resuelven colegiadamente. En lo interno hay una gran disparidad de trato de los tres tipos de representantes. Sin ir más lejos están los ingresos de los presidentes de las juntas especiales y los salarios de los representantes del trabajo y de las empresas. Es un asunto que el legislador debe atender en la Ley Federal del Trabajo.

XII. ESPERA INNECESARIA DEL TRABAJADOR DEL AVISO DEL DESPIDO

El antepenúltimo párrafo del artículo 47 autoriza al patrón a entregar personalmente al trabajador el aviso escrito con la causa del despido y la fecha en que se cometió, o a dar el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

En ese párrafo anteriormente se disponía que el aviso del despido debía hacerse del conocimiento del trabajador de manera directa; si el empleado se negaba a recibir el aviso, el patrón lo debía hacer del conocimiento de la Junta. Ahora el patrón es el que puede escoger entre dar personalmente al trabajador el aviso del despido o hacerlo a través de la Junta.

Por otra parte, el artículo 47 tiene un párrafo nuevo que deja al trabajador en espera del aviso, es el párrafo penúltimo; dispone que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido comenzará a correr hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de la rescisión. Somete al trabajador a la tortura de la espera.

El artículo 518, que sigue vigente, dice que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. Luego establece que la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Pongamos el caso de un trabajador que es separado hoy. Conforme al artículo 518, mañana puede presentar su demanda ante la Junta, es decir dentro de los dos meses siguientes puede hacerlo. Ahora, en apego al penúltimo párrafo del artículo 47 tendrá que esperar que el patrón o la Junta le entreguen personalmente el aviso del despido. Ya el despido del trabajo por sí mismo es un acto traumatizante, ahora tiene que estar en espera del aviso del despido. ¡Qué poca sensibilidad!

Lo recomendable para el trabajador, para su tranquilidad, es que a partir del día siguiente de la fecha del despido presente su demanda ante la Junta exigiendo la reinstalación o la indemnización. Con base en el artículo 518 no tendría para qué estar esperando el aviso. El hecho del despido ya se dio, es el origen de la acción que va a ejercitar. Además, no compaginan el penúltimo párrafo del artículo 47 y el artículo 518.

XIV. QUIEN DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN YA NO PUEDE DEMANDAR LA REINSTALACIÓN

Ahora en el artículo 4o. se prohíbe al patrón sustituir definitivamente a un trabajador que haya sido despedido del trabajo de manera injustificada, si reclama la reinstalación, pero solo si demanda la reinstalación. Anteriormente el artículo 4o., en el inciso *a*, prohibía al patrón tratar de sustituir o sustituir definitivamente a un trabajador que hubiera sido separado del trabajo sin haberse resuelto el conflicto por la Junta de Conciliación y Arbitraje; esto si reclamaba la reinstalación o la indemnización.

Ante el despido injustificado, el empleado tenía la opción de demandar, conforme a la fracción XXII del artículo 123 constitucional, la reinstalación o la indemnización. De acuerdo con el artículo 878, fracción II de la ley, el trabajador tenía la facultad de ratificar o modificar su demanda, y en esa modificación, si estaba reclamando la indemnización podía optar por demandar la reinstalación, y de esa manera seguir el juicio.

El nuevo artículo 878, fracción II, segundo párrafo, sigue manteniendo la posibilidad de que el trabajador modifique su demanda. Solo que ahora esa modificación ningún beneficio trae al trabajador que estaba demandando la indemnización y ahora opta por reclamar la reinstala-

ción. Para entonces, el trabajador ya fue sustituido definitivamente. ¿En dónde se le va a reinstalar? Sólo le queda el beneficio de la indemnización.

¿En esas condiciones, en dónde queda la opción que ofrece al trabajador la fracción XXII del artículo 123? El artículo 4o., fracción I, inciso a, solo otorga la protección de que no se trate de sustituir ni se sustituya definitivamente en el empleo al trabajador que reclame la reinstalación sin haberse resuelto el caso por la Junta.

En pocas palabras se puede explicar este cambio diciendo que no se puede tratar de sustituir ni menos sustituir definitivamente en el puesto a un trabajador que reclame la reinstalación, sin que se haya resuelto el conflicto por la Junta. Sin embargo, el patrón ahora sí está facultado para sustituir al trabajador que está demandando la indemnización. Todo esto, sin hacer ruido, como se hace cuando se sorprende a la víctima, se le está arrancando un derecho al trabajador.

XV. REDUCCIÓN DEL MONTO DE LOS SALARIOS VENCIDOS O CAÍDOS

En caso de despido injustificado, actualmente los trabajadores tienen derecho a los salarios vencidos, desde la fecha del despido hasta que el patrón cumpla la condena dictada por la Junta. El segundo párrafo del artículo 48 ahora ordena que se paguen salarios vencidos solo por un periodo máximo de un año.

El párrafo tercero del artículo 48 dispone que si en el año mencionado anteriormente no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagará al trabajador el dos por ciento mensual sobre el importe de los tres meses de salario de la indemnización constitucional y de los doce meses de los salarios vencidos, en total quince meses. El dos por ciento será capitalizable al momento del pago, es decir, se calculará al momento en que se ejecute el laudo.

Este es un remache al destrozo de la estabilidad en el empleo, estamos hablando del despido injustificado: por eso la Constitución ordena el pago de tres meses de salario y la ley disponía los salarios vencidos o caídos desde el momento del despido hasta que se cumpliera el laudo, independientemente de que el trabajador estuviera laborando o no en cualquier lugar; porque el patrón es el responsable de que esos salarios no los esté recibiendo el trabajador.

XVI. QUEDA A CARGO DEL TRABAJADOR LA PRUEBA DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA MAYOR DE NUEVE HORAS A LA SEMANA

Hasta antes de la reforma, conforme al texto del artículo 784, fracción VIII, la duración de la jornada de trabajo estaba a cargo del patrón; quedaban comprendidas la jornada ordinaria y la extraordinaria; la extraordinaria de cualquier número de horas.

Con la reforma, la fracción VIII del artículo 784 establece que la carga de la prueba del patrón se limita al caso en que la jornada extraordinaria sea hasta de nueve horas semanales. Es decir, la prueba del exceso de nueve horas extraordinarias a la semana está a cargo del trabajador. Se arrebató a los trabajadores este otro gajo de sus derechos.

XVII. SE ABRE LA PUERTA A LOS TESTIGOS DE PANDILLA

En el artículo 813, fracción II, se establece que solo en el caso de que el oferente, trabajador o patrón, esté imposibilitado de presentar directamente a los testigos, pedirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje que los cite y proporcionará los domicilios de esos testigos para que sean citados.

Conforme a la nueva disposición, cuando el oferente presente directamente a los testigos no tiene obligación de proporcionar sus domicilios. El anterior artículo 813, fracción II, ordenaba que el oferente de la prueba testimonial debía indicar el nombre y el domicilio de los testigos en cualquier caso.

Sin duda, esto validará el absurdo que diariamente ocurre en las juntas, muchos litigantes acuden a las pandillas de testigos que ofrecen sus servicios al que mejor pague. Ahí andan, ahí se les ve durante las horas en que funcionan las juntas, los abogados postulantes los conocen muy bien; lo que es más, muchas veces esos testigos contestan los interrogatorios mejor que los testigos reales.

Cabe señalar que el artículo 813, fracción I, faculta a las partes a ofrecer cinco testigos por cada hecho. Por su lado el artículo 815, fracción X, dispone que solo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar, y que en el caso de que se presentaran a la audiencia más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos a quienes la desahogarán.

XVIII. NO HABRÁ DETALLES SINDICALES QUE NO PUEDAN CONOCER LOS TERCEROS

En los artículos 364-Bis, 365-Bis, 391-Bis, y 424-Bis, se abre hacia el público toda la información que exista sobre los sindicatos. En el fondo de la reforma está la acusación que se ha difundido en todos los medios de que los sindicatos son corruptos. Se olvida que la corrupción de algunos líderes sindicales no es problema de uno, es un problema de tres: de muchos líderes sindicales que, felices, se dejan corromper; de muchos patrones, para de esa manera someter a los líderes sindicales que les interesa manejar para beneficio de sus intereses; de algunas autoridades gubernamentales, para de esa manera manipular a líderes sindicales, casi siempre con fines electorales.

Con base en los artículos citados, se dará la máxima publicidad a los registros de los sindicatos y de sus estatutos; a los contratos colectivos y a los reglamentos interiores de trabajo celebrados entre la empresa y el sindicato. De este modo los sindicatos quedan desnudos, expuestos totalmente a la vista del público. ¿Esta publicidad se pretenderá extender a las organizaciones de todo tipo y con las instituciones de todo género?

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la materia federal y las juntas locales de Conciliación y Arbitraje en la materia local, harán pública, para consulta de cualquier persona, la información actualizada de los registros de los sindicatos, de los estatutos sindicales, de los contratos colectivos y de los reglamentos interiores de trabajo. Deberán expedir copia de los documentos mencionados, que les soliciten. Asimismo, el texto íntegro de esos documentos deberá estar disponible en los sitios de Internet de las autoridades antes mencionadas.

XIX. DEMOCRACIA Y TRANSPARENCIA DE LOS SINDICATOS

En el procedimiento que se llevó a cabo en 2012 para las reformas de la ley, se propusieron reformas para conseguir la democracia y la transparencia de los sindicatos, como si todo dependiera de la expedición de normas, cuando el fondo del problema lo tenemos en los vicios del sistema y en el medio cultural de nuestro país.

El reformado artículo 371, fracciones IX y XIII, establece que los estatutos de los sindicatos deben contener el número de miembros de la

directiva y el procedimiento para su elección, con las modalidades que acuerde la asamblea general, y que la votación deberá ser indirecta y secreta o directa y secreta.

Asimismo dispone los periodos de presentación de cuentas y las sanciones a los directivos si no las rinden. Se establecerán las instancias y los procedimientos internos que aseguren la resolución de las controversias entre los agremiados por la gestión de los fondos sindicales (artículo 371, fracciones IX y XIII).

En el terreno sindical, cabe apuntar que es urgente acabar con las reelecciones interminables de las directivas de los sindicatos. Debemos tener presente que la no reelección es un principio de la democracia en México, consagrado en la Constitución. El artículo 83 se refiere a la no reelección del presidente de la República y por concordancia a la de los gobernadores de los Estados; el artículo 59 se refiere a la no reelección de los diputados y de los senadores. Por su parte el artículo 40 de la propia Constitución afirma la voluntad del pueblo mexicano de constituir una República democrática.

A partir del 10 de junio de 2011 el artículo 1o. de la Constitución dispone que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen obligación de garantizar los derechos humanos (los derechos laborales son derechos humanos) conforme a los principios de universalidad, independencia, indivisibilidad y progresividad.

Es decir, en lo sucesivo, las autoridades deben interpretar y resolver dando armonía a la libertad sindical que establece el artículo 123, con los ordenamientos también constitucionales que disponen la no reelección, conforme a los citados principios de universalidad, independencia, indivisibilidad y progresividad.

Es bochornoso para el país que estemos hablando de democracia sindical en los foros nacionales e internacionales, cuando no se ha podido acabar con las reelecciones interminables de muchos líderes sindicales. Los ojos están puestos en las directivas de los sindicatos más relevantes de México. Así como se acabó en la reforma reciente con las cláusulas de ingreso y de separación, por antidemocráticas, así también debe desterrarse para siempre la reelección sin fin de los dirigentes sindicales.

Las injusticias imperantes en el mundo, que nos golpean despiadadamente en México, no pueden, no deben doblegar las voluntades libres de los trabajadores; nos están abriendo amplias avenidas para la lucha y la victoria de la justicia social.