

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO

José Dávalos

Sumario: I. Aspectos generales del trabajo; II. Hacia la unidad laboral en México.

I. ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO

El trabajo forja la voluntad de los hombres y crea los recios cimientos que sostienen al edificio de la patria. Hombre y trabajo, síntesis indisoluble con matices de eternidad.

El hombre, portador de valores trascendentes. El hombre creador. El hombre-espíritu. El hombre-señor del cosmos. El hombre-destino trascendente.

El trabajo, continuación de lo humano. El trabajo-destello de creatividad e imaginación. El trabajo-compromiso social. El trabajo-plenitud del ser humano. El trabajo-salvación de los pueblos. Es el trabajo del hombre el que lo hace eterno.

En el tiempo y en el espacio, el trabajo ha recibido los más distintos tratamientos; unas veces se le encumbra y se le llena de honores, pero otras se le desprecia y se pretende negar injustificadamente su alcance y su significado.

El trabajo del hombre es uno solo, por lo que no puede ser regulado de manera diversa en razón del tipo de servicio de que se trate;

es energía humana prestada a una persona o institución, que debe regularse con igualdad y con dignidad.

Presentaremos nuestra visión del panorama jurídico-laboral que priva en México, caracterizado por una desigualdad irritante en el trato hacia los trabajadores, complementada con algunas propuestas que consideramos indispensables para superar esta situación. Este tema nos apasiona y lo analizamos con más detenimiento en nuestro libro de reciente aparición denominado **Constitución y nuevo derecho del trabajo**.

Lo primero que golpea nuestra vista al leer el artículo 123 constitucional es la presencia de un discriminatorio apartado «B» que regula las relaciones de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y del Departamento del Distrito Federal. En este apartado constitucional y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), se restringen gravemente los derechos de los trabajadores estatales.

No es necesario hacer una comparación exhaustiva entre la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), para llegar a la conclusión de que los derechos de los trabajadores, en general regulados por el apartado «A», son muy superiores a los consagrados por la ley burocrática.

En materia de derechos individuales, la situación de los burócratas no es de desventaja; inclusive tienen algunas prestaciones y derechos superiores, como son: dos días de descanso semanal; más días de descanso; período vacacional más amplio; mayor aguinaldo, etcétera.

Es, sin embargo, en el derecho colectivo del trabajo –integrado tridimensionalmente por la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga– donde se manifiesta dramáticamente la desprotección de los servidores públicos, con relación a los trabajadores en general. Es verdad que los burócratas no carecen de ninguno de estos tres derechos fundamentales, se les menciona por su nombre

en los preceptos, pero sus condiciones de aplicación los hacen inoperantes.

La LFTSE impide tajantemente el *pluralismo sindical*, que fue punto básico en las ideas del Constituyente de Querétaro. El artículo 68 establece: «En cada dependencia sólo habrá un sindicato». Y el 78 dispone: «Los sindicatos podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado». A los anteriores monumentos de estrangulamiento jurídico se agrega otro absurdo, el del artículo 69, que sólo permite dejar de formar parte de un sindicato a los trabajadores que hayan sido expulsados de él.

La *negociación colectiva* de los trabajadores al servicio del Estado es una ilusión. El artículo 87 dispone que las Condiciones Generales de Trabajo se fijarán por el titular de la dependencia «(...) tomando en cuenta la opinión del sindicato correspondiente (...)». Así, el titular de la dependencia está obligado a escuchar el punto de vista del sindicato, pero a fin de cuentas, por disposición legal, él mismo decide y decreta el contenido y la forma de esas condiciones. En el apartado «A» el contrato colectivo se negocia habiendo emplazado a huelga a la empresa, o bien, con la huelga ya estallada.

El derecho de *huelga* sólo puede ser ejercido por los burócratas cuando los derechos contenidos en el apartado «B», «se violen de manera general y sistemática», presupuestos que están fuera de toda realidad, pues no es posible que se dé esa generalidad en la violación y la sistematización que prevén la Constitución y la ley correspondiente.

De este modo puede decirse que los trabajadores al servicio del Estado no tienen acceso al derecho de huelga. En el apartado «A» son siete las causales de huelga. En el apartado «B» es sólo una causal y con la precariedad señalada.

La trilogía indisoluble que forman los derechos colectivos, da lugar a que cualquier restricción a los derechos de libre sindicalización, contratación colectiva o huelga, atente contra la eficacia de la totalidad de esos derechos colectivos. En el caso de los servidores públicos, los tres elementos mencionados sufren limitantes verdaderamente intolerables; de tal suerte que el derecho colectivo en el trabajo burocrático sólo existe en la tinta y en el papel.

En el ambiente del derecho procesal es mucho más ventajosa la posición del trabajador en general.

II. HACIA LA UNIDAD LABORAL EN MÉXICO

La desigualdad de trato legal entre los trabajadores del apartado «A» y del «B», se agrava ante una realidad todavía más preocupante: la existencia de un submundo laboral al que pertenecen importantes grupos de trabajadores, que a más de siete décadas de creado el artículo 123 constitucional, aún no participan de sus beneficios. El reducido espacio de este artículo sólo nos permite hacer un brevísimo apuntamiento de algunos de esos grupos marginados.

Los trabajadores al servicio de los gobiernos de los Estados y de los municipios, que aun cuando en el año de 1983 fueron incorporados a los beneficios mínimos del artículo 123 y de sus leyes reglamentarias, todavía no han logrado la plenitud y la uniformidad en el goce de esos derechos. Este retraso en los Estados constituye un grave desacato a la norma constitucional en un país que siempre ha pregonado la vanguardia avanzada de la legislación social.

Los cooperativistas, a los que bajo esta forma de organización social para el trabajo se les niega la existencia de una realidad de trabajo con la cooperativa. Dentro de las cooperativas coexisten trabajadores de primera, los asalariados que pueden ser contratados por excepción, y de segunda, los socios cooperativistas, que no

gozan de ningún derecho laboral, aun cuando su participación con su energía de trabajo constituye una verdadera relación laboral.

Los *trabajadores de los organismos descentralizados*, cuyas relaciones laborales no se encuentran previstas ni en el apartado «A» ni en el apartado «B». No existe un criterio legal definido para asignar régimen laboral a los trabajadores de estos organismos, por lo que la decisión se ha dejado al Congreso de la Unión o al titular del Poder Ejecutivo, con la consiguiente inseguridad jurídica derivada de los vaivenes políticos a los que queda expuesta esa infundada decisión.

El trabajo de los *reos*, alejándose del noble fin terapéutico con el que se les incorporó a los modernos sistemas penitenciarios, es motivo de desalmada explotación. Deben respetarse los derechos inherentes al trabajo de quienes cumplen una pena privativa de la libertad; sólo podrán estar privados de aquellos beneficios que sean incompatibles con la naturaleza de su situación. No hay precepto que excluya a los reos de los derechos laborales.

Los *trabajadores de confianza* del apartado «13», que están excluidos del régimen laboral de la ley burocrática, solamente tienen garantizados la protección de su salario y los beneficios de la seguridad social. Tampoco son trabajadores al servicio del Estado, en términos legales, los miles de trabajadores contratados en la administración pública por servicios profesionales o por honorarios.

Los *trabajadores al servicio de los sindicatos o de las empresas sindicales*, que en muchos casos trabajan en condiciones más desfavorables que los trabajadores agremiados del sindicato. Se llega a veces al caso grotesco de que se les desconoce la calidad de trabajadores.

Los trabajos mencionados son una muestra de lo dispersa que se encuentra la regulación del trabajo. Lo más preocupante es que estos casos tienen carácter meramente ejemplificativo. Ahí también tenemos a los trabajadores al servicio de organismos internacionales, al

personal del servicio exterior mexicano, a los policías, a los bomberos, a los meritorios, a los pasantes de las diversas carreras profesionales, a los menores, a los trabajadores de los partidos políticos, etcétera.

El artículo 123 de la Constitución surgió del Congreso Constituyente de 1917 como una afirmación de justicia y buena voluntad. A este respecto el constitucionalista Jorge Carpizo ha dicho: «Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos».

El constituyente de 1917 afrontó el fenómeno del trabajo con extraordinaria imaginación creadora. El artículo 123 sirvió para su tiempo y para muchos años más; su sólida estructura le permitió soportar los embates del tiempo. Un precepto de los trabajadores para los trabajadores.

Sin embargo, los diputados constituyentes no podían prever todas las modalidades que el trabajo adquiriría como resultado del desarrollo de la ciencia y de la tecnología; esto ha provocado, con el paso de los años, el desbordamiento de la Declaración de los derechos sociales por los nuevos fenómenos del trabajo.

Paulatinamente, el artículo 123 se ha ido desactualizando; algunas instituciones han perdido vigor, otras resultan obsoletas, y no han sido recogidos los nuevos hechos que deberían estar presentes en un sistema constitucional coherente y vigoroso. Las relaciones de trabajo en la vida diaria han removido el estrato jurídico y reclaman ser readecuadas, de tal manera que el trabajador vuelva a ser el sujeto primero del trabajo.

La solución que proponemos consiste en hacer un replanteamiento de todas las relaciones laborales en el artículo 123 constitucional, a efecto de reunir en un solo precepto, sin apartados, sin

discriminaciones, todas las relaciones laborales que hoy se encuentran diseminadas por todo el universo jurídico.

Todos los trabajadores estarían protegidos por la Constitución, la cual les garantizaría un mínimo homogéneo de derechos laborales. En el nivel reglamentario se atendería a las peculiaridades de los servicios que así lo requieran.

El replanteamiento que proponemos implicaría crear un nuevo artículo 123, como verdadero reflejo del ser y del querer ser de la clase trabajadora. En el nuevo precepto consideramos que deben preverse, entre otros, los siguientes aspectos:

I. **Obligación de trabajar.** Debe sustituirse el actual concepto de derecho al trabajo, la obligación de todo individuo de realizar un trabajo digno y socialmente útil, como un deber de profundo contenido social. Que sólo los que trabajen tengan acceso a los satisfactores que necesiten. La crisis del tránsito del milenio así lo impone y sólo saldremos de ella asumiendo una actitud de compromiso.

II. **Desaparición del apartado «B».** El nuevo artículo 123 debe prescindir de apartados que discriminan y segregan. El régimen laboral sería ¡único! y abarcaría a todos los trabajadores que presten servicios personales y subordinados. En consecuencia habría una sola ley reglamentaria. El trabajo es uno solo y debe ser tratado con el mismo respeto y dignidad, independientemente de quien lo realice y de a quien se preste. Debe desterrarse de la Constitución para siempre, cualquier criterio de segregación.

III. **El trabajo de los niños.** Para hacer frente a este problema que se hace presente a cada momento, en las calles, en cada esquina de las grandes ciudades, en los centros de trabajo donde les dan un trato bestial, proponemos que el Estado se haga cargo de todos los menores de 14 años que necesiten del trabajo para poder vivir, proporcionándoles techo, alimentos, diversión, formación; capacitándoles

para el trabajo e incorporándolos paulatinamente a la vida productiva del país. Ya es tiempo de que la alegría regrese a los rostros de estos niños.

IV. Continuidad en la producción. Cada vez que se interrumpe el trabajo se retrasa el progreso nacional. Proponemos que el goce de los días de descanso obligatorio, cuando coincidan con días laborales, de común acuerdo con el patrón, se junte con las vacaciones siguientes, y que las festividades correspondientes se trasladen al fin de semana más próximo. Esta medida vigorizará la producción y es por la salud moral, social y económica de México.

V. Salario mínimo único. Que se establezca un solo salario mínimo para toda la República, verdaderamente remunerador. México debe poner su mejor empeño en conseguir un desarrollo nacional pleno. El esfuerzo conjunto, organizado y sistemático habrá de ser palanca en este objetivo. Es intolerable la división en zonas de vida prósperas y en áreas donde falta hasta lo indispensable para sobrevivir. Deben tener vigencia en el país los principios de salario remunerador y a trabajo igual salario igual.

VI. Exención de impuestos. Como una medida protectora del ingreso de los trabajadores, debe establecerse que su salario y demás prestaciones, quedarán exentos de todo gravamen fiscal por la cantidad equivalente a tres veces el salario mínimo general vigente. Sólo se pagarán impuestos por los ingresos excedentes.

VII. Compensación en lugar de participación de utilidades. Con la finalidad de evitar que los patrones, basándose en subterfugios contables y en la falta de acceso de los trabajadores a los estados financieros de las empresas, evadan el reparto de utilidades, consideramos que debe sustituirse esta prestación por el otorgamiento de 30 días de salario computado en prestaciones en dinero y especie, por concepto de participación de utilidades. Una compensación igual pagará el Estado a los trabajadores a su servicio.

VIII. **Personalidad de los sindicatos.** Debe precisarse en la Constitución que los sindicatos adquieren personalidad jurídica a partir de su constitución. Esta disposición sería un acatamiento de la actual fracción XVI del artículo 123 constitucional y del Convenio 87 firmado y ratificado por México con la Organización Internacional del Trabajo, y que forma parte de nuestra Ley suprema.

IX. **Federalización de la justicia del trabajo.** Proponemos la desaparición del sistema de impartición de la justicia laboral en el nivel local, con la finalidad de unificar criterios, de mejorar el ambiente moral de las Juntas y de arrancar de las manos de los patrones influyentes de los Estados la justicia laboral. De esta manera la realización de la justicia del trabajo corresponderá exclusivamente a las autoridades federales.

X. **Despido mediante juicio previo.** Para evitar que los patrones se hagan justicia por propia mano, despidiendo unilateralmente a los trabajadores, debe establecerse la figura del juicio previo. De esta manera los trabajadores sólo podrán ser despedidos como consecuencia de una resolución de la Junta, dictada en un juicio especial de no más de 10 días, tiempo durante el cual el trabajador continuará prestando sus servicios y percibiendo su salario.

XI. **Pago de indemnizaciones.** Con la finalidad de evitar que los patrones alarguen dolosamente los juicios, pretendiendo que los trabajadores abandonen sus causas en el procedimiento, proponemos que las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores o sus beneficiarios, se calculen con base en el salario que tenga el puesto de que se trate, el día en que se dé cumplimiento el laudo.

XII. **Unificación de los sistemas de seguridad social.** Se hace necesaria la desaparición de los regímenes del IMSS, del ISSTE, y de todos aquellos sistemas de seguridad social que funcionan en la actualidad. El nuevo sistema de seguridad social único, contemplaría, además, la jubilación para todos los trabajadores, y la protección de los trabajadores autónomos.

XIII. *Descansos por maternidad y lactancia.* Debe establecerse el derecho de las madres trabajadoras para elegir la forma de distribuir los tres meses de descanso pre y postnatales, previa la autorización médica que corresponda. Los descansos para alimentar a los hijos, a que se refiere la ley, para que puedan tener viabilidad, deben sustituirse por una reducción temporal de jornada, de una hora diaria, durante un período de seis meses. La disminución de la jornada sería al inicio o al final de la misma, a elección de la trabajadora y de común acuerdo con el patrón, pero nunca de manera intermedia.

XIV. *Normas protectoras ante siniestros.* Los sismos de 1985 pusieron en evidencia la carencia de medidas jurídicas para hacer frente a tales contingencias. En el aspecto laboral deben incluirse, entre otras, las siguientes normas: que el patrón quede como depositario de los bienes de la empresa, sin necesidad de declaración jurídica; la responsabilidad solidaria de las organizaciones patronales con las obligaciones de los patrones afiliados frente a los trabajadores; simplificar el sistema probatorio para acreditar la muerte del trabajador; la obligación de los sindicatos de participar en las labores de auxilio, bajo la coordinación de las autoridades competentes.

El sustento de las propuestas aquí presentadas, está en el compromiso de justicia social que el Estado tiene con los trabajadores de México. La nueva legislación del trabajo no puede carecer de memoria, no puede olvidar el movimiento armado de 1910, tampoco puede negar o siquiera disminuir los derechos laborales hasta ahora conquistados. La nueva legislación sólo puede concebirse en la afirmación de nuevas reivindicaciones para los trabajadores. Una conducta diferente o contraria a ésta sería rechazada por la clase trabajadora. Vale la pena recordar que los trabajadores son la palanca de la historia.