

LA AUTONOMÍA SINDICAL, EL REGISTRO DE LOS SINDICATOS EN MÉXICO Y OTRAS TRAMPAS NOVEDOSAS*

TRADE UNION AUTONOMY, TRADE UNION REGISTRATION IN MEXICO AND OTHER ORIGINAL TRAPS

Néstor de BUEN**

RESUMEN

En el derecho mexicano del trabajo, que se inició con los mejores propósitos sociales, se está produciendo una evolución conservadora, muchas veces con base en interpretaciones interesadas de sus disposiciones y, en otros casos, siguiendo modelos extranjeros. Es tema fundamental la falta de respeto por la libertad y la autonomía sindicales. El hecho de que en materia federal sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la encargada del registro de los sindicatos determina que con todos los pretextos del mundo se nieguen los registros y las tomas de nota, si el sindicato interesado no forma parte del grupo de los consentidos por el gobierno. Con ello, por supuesto, se viola el Convenio 87 de Libertad Sindical de la OIT que México ha suscrito. Y esa medida administrativa se refleja en la conducta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sucursal evidente de la Secretaría, que se reserva reconocer a los dirigentes sindicales que no tienen toma de nota. Hay que suprimir los registros y tomas de nota y sustituirlos por simples depósitos de la documentación, debidamente publicitada, para que si alguien legitimado para hacerlo lo desea, pueda impugnarlos por la vía jurisdiccional.

Palabras clave: sindicatos, autonomía sindical, registro sindical, *outsourcing*, reforma laboral-México.

ABSTRACT

Within Mexican Labor Law, which began with the best social intentions, it is generating a conservative evolution, often based on greedy interpretations of the provisions

* Recibido el 20 de diciembre de 2010 y aceptado para su publicación el 31 de enero de 2011.

** Maestro emérito de la UNAM (nestordebuen@bufetedebuen.com.mx).

and in other cases on the following of foreign model. The lack of respect for Trade Union Freedom and Autonomy is a main topic. The fact that at Federal Level, the Ministry of Labor and Social Security is the one in charge of trade unions registration, determines that all excuses in the world are used in order to refuse the registration if the union concerned is not part of the group allowed by the government. This, of course, violates the Convention 87 of ILO on freedom of association that Mexico signed. And that administrative action is reflected in the conduct of the Federal Conciliation and Arbitration Board, clearly a branch of the Ministry which reserves the right to recognize the union leaders who do not have registration. Registrations should be removed and be replaced to mere documentation deposits, properly publicized so that if someone is entitled to do so, might be able to challenge them by the courts.

Key Words: trade unions, trade union autonomy, union registration, outsourcing, Labor reform-Mexico.

I. EL MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

En la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional se establece en forma rotunda el principio de libertad sindical al señalar que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”. A su vez, el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo (en lo que sigue LFT) confirma el mismo derecho al disponer que “la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”, lo que ratifica el artículo 357 LFT al indicar que “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa”. Y se perfecciona la idea con el texto del artículo 358, que confirma el principio de libertad sindical cuando señala, en su primer párrafo, que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

A su vez, en el artículo 365 se fijan las reglas para la debida constitución de los sindicatos y su obligación de registrarse, bien en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en lo que sigue STPS), o bien en las juntas de Conciliación y Arbitraje (en lo que sigue JCA) en los casos de competencia local. Dichas reglas obligan a exhibir copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y

domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos, y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva. Como requisito de forma se exige que los documentos anteriores sean autorizados por el secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La negativa del registro la prevé la LFT (artículo 366) para los casos en que el sindicato no se proponga la finalidad de llevar a cabo el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros; si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364, esto es, veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones, por lo menos. Eso da una oportunidad a la autoridad para rechazar un registro, sosteniendo que el sindicato no es más que un proyecto. Sin embargo, el artículo 363 claramente establece que “los sindicatos deben registrarse...”, lo que indica que antes del registro ya existen como tales. Y de la mano lleva a la conclusión de que la legal existencia del sindicato no depende del registro sino del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 365.

Todo ello conduce a la conclusión de que el registro tiene simplemente el valor de ser un instrumento de información, lo mismo que ocurre con los registros de propiedad o de sociedades civiles y mercantiles. Esas personas morales se constituyen desde antes de la misma manera que la propiedad se transfiere mediante el acto celebrado entre las partes interesadas, por lo que el registro tiene solamente una función publicitaria. No hay razón alguna para que respecto a los sindicatos se convierta al registro en un acto constitutivo o reconocedor de la personalidad de sus dirigentes, a lo que se agrega el requisito mal intencionado de la toma de nota previsto en la fracción IV del artículo 692 LFT.

Es interesante recordar que, al tratar este tema, Mario de la Cueva señaló que inclusive la LFT de 1931 sostuvo el criterio de que el registro no es constitutivo del sindicato pero que posteriormente se cambió el criterio, y recuerda la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en lo que sigue SCJN), visible en el *Apéndice de jurisprudencia* de 1975 (p. 232), que se expresa con el siguiente texto: “La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución, aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta le ocasionará determinados

perjuicios, pero de ninguna manera adquieren una personalidad jurídica por el hecho del registro”.¹

II. EL CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En este tema no puede dejar de considerarse el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), ratificado el 1o. de abril de 1950 y publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 16 de octubre de 1950, cuyo artículo 3o. es muy expresivo: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

La SCJN, en una tesis aislada visible en el tomo XXV del *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta* (abril de 2007, tesis P. IX/2007, p. 6), ha establecido el criterio del predominio de los tratados internacionales sobre las leyes generales, federales y locales. El texto es el siguiente:

TRATADOS INTERNACIONALES SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES, INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. La interpretación sistemática del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos permite afirmar la existencia de un orden jurídico superior, de carácter nacional, integrado por la Constitución federal, los tratados internacionales y las leyes generales. Asimismo, a partir de dicha interpretación, armonizada con los principios de derecho internacional dispersos en el texto constitucional, así como con las normas y premisas fundamentales de esa rama del derecho, se concluye que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente abajo de la Constitución federal y por encima de las leyes generales, federales y locales en la medida en que el Estado mexicano al suscribirlos, de conformidad con lo dispuesto en la Convención de Viena sobre el Derecho de los

¹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1979, t. II, pp. 342 y 343.

Tratados entre los Estados y organizaciones internacionales o entre organizaciones internacionales y, además, atendiendo al principio fundamental de derecho internacional consuetudinario: “pacta sunt servanda”, contrae libremente obligaciones frente a la comunidad internacional que no pueden ser desconocidas invocando normas de derecho interno y cuyo incumplimiento supone por lo demás una responsabilidad de carácter internacional.

Amparo en revisión 120/2002. Mc Can México, S. A. de C. V., 13 de febrero de 2007. Mayoría de seis votos. Disidentes: José Ramón Cossío, Margarita Beatriz Luna Ramos, José Fernando Franco González Salas, José de Jesús Gudiño Pelayo y Juan N. Silva Meza. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretarios: Andrea Zambrana Castañeda, Rafael Coello Cetina, Malkah Nobigrot Kleinman y Laura A. Sanabria Martínez.

El Tribunal Pleno, el veinte de marzo en curso, aprobó con el número IX/20027, la tesis aislada.

Es evidente que en función de este antecedente jurisprudencial, las autoridades laborales mexicanas deben anteponer las disposiciones del Convenio 87 de la OIT a cualquier requisito que en su caso hubiere seguido la autoridad registradora y en virtud del cual se considerara con la capacidad de poner en tela de juicio la documentación exhibida por el sindicato que pretenda registrarse. El párrafo último del artículo 3o. del Convenio 87 no deja lugar a dudas, de modo que no pueden limitar el derecho a la sindicalización ni entorpecer su ejercicio legal.

III. LA INTERVENCIÓN DESCARADA DEL ESTADO A COSTA DE LA AUTONOMÍA SINDICAL

Las autoridades laborales han entendido de manera muy diversa las anteriores disposiciones, y como consecuencia limitan el derecho a la sindicalización y entorpecen su ejercicio legal.

Tal vez el caso más típico se produce en el ámbito de la STPS, que a través de su Dirección General del Registro de Asociaciones (DGRA) se ha convertido en un crítico interesado del ejercicio de la libertad y la autonomía sindicales. Cuenta, además, con la colaboración permanente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), que forma parte de su propia estructura y que se convierte en un instrumento absolutamente antisindical, particular-

mente cuando están en juego los intereses de empresas a las que el Estado, quien sabe por qué, debe apoyo absoluto.

Quizá sea conveniente expresar la realidad de las relaciones del Estado con las organizaciones sindicales y de los instrumentos de que se vale el sector patronal para quitarse de encima las molestias de los emplazamientos a huelga y de la pretensión de firma de contratos colectivos de trabajo.

Es más que conocida la relación del Estado con las centrales obreras. Podríamos poner como ejemplo notorio a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), cuyos líderes deben total sumisión a las autoridades, no importando la tendencia política que éstas tengan. Porque esa absoluta falta de respeto por las normas laborales está montada en un sistema verdaderamente espeluznante.

Pensemos en las diferentes organizaciones administrativas del derecho del trabajo que determinan los salarios mínimos, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y, en el orden jurisdiccional, las JCA.

Domina en todas ellas una concepción que de origen es lógica y natural, pero que en nuestro país se convierte en el principal instrumento de explotación de la clase trabajadora.

La figura central es el tripartismo. Reconocemos que en otras latitudes ha funcionado y funciona razonablemente bien, por ejemplo en Francia, con los consejos de hombres prudentes.

Entre nosotros la integración tripartita tiene características notables. El representante del gobierno no es más que un obediente observador de las instrucciones que recibe del secretario del Trabajo o, en su caso, del gobernador del estado o del jefe de gobierno del Distrito Federal. En el caso de la determinación de los salarios mínimos, quienes fijan los aumentos anuales que se supone deben superar las cifras de la inflación son en realidad la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y el Banco de México. Ambos organismos viven bajo la presión presidencial y tienen como objetivo detener la inflación. De esa manera sus propuestas, obedientemente observadas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, más allá de las investigaciones complejas que pueda hacer el director técnico en los términos del artículo 562 LFT, son impuestas por la representación estatal, con el beneplácito alegre de los importantes representantes empresariales y la obediencia sumisa de los representantes (así se autodenominan, por lo menos) obreros, que a veces, en un

acto de rebeldía totalmente inútil, se niegan a firmar la resolución que coloca a los salarios mínimos diez pisos abajo del sótano.

En materia de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, el aparato es menos expresivo, pero las consecuencias son las mismas.

En donde el tripartismo juega con todas las ventajas es en la jurisdicción laboral. Las famosas juntas, de las que en plena discusión constitucional José Natividad Macías anticipó que serían tan corruptas como los tribunales civiles y a pesar de ello contribuyó a formular las normas constitucionales que les dieron vida, hoy en día mantienen una total dependencia de los poderes ejecutivos, el Federal de manera importante, el gobierno del Distrito Federal y los gobiernos de los estados. Los nombramientos de los funcionarios se hacen arriba y los presupuestos económicos son puestos en práctica por la STPS si se trata de la JFCA, el jefe de gobierno del Distrito Federal o los gobernadores de los estados. De ello nace una obediencia ciega. Y si, como ocurre ahora, pero también ocurría antes, los gobiernos se convierten en aliados y cómplices de los empresarios, ya se pueden imaginar las consecuencias.

Aunque en el procedimiento laboral no existe una segunda instancia, las resoluciones de las juntas deben ser calificadas por la vía del juicio de amparo. Hay ejemplos dolorosos de que inclusive la SCJN se inclina reverente ante los deseos presidenciales. Su resolución en el caso de la liquidación de Luz y Fuerza del Centro, que ignoró la evidencia de que el presidente de la República sólo está autorizado para reglamentar las leyes pero no para dictarlas (artículo 89.I de la Constitución federal), lanzando a la calle a más de cuarenta mil trabajadores, ha sido la demostración más evidente de que el Estado atiende sobre todo los intereses económicos propios, olvidando su función social.

IV. LA PARCIALIDAD EVIDENTE DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En el Congreso Constituyente, el tema de los entonces denominados consejos de conciliación y arbitraje fue objeto de una amplia discusión entre Héctor Victoria, diputado yucateco, y José Natividad Macías, ex rector en Guanajuato y hombre de la plena confianza de Venustiano Carranza. La discusión tuvo lugar el martes 26 de diciembre de 1916, según consta en las actas del Congreso.

Victoria, que tiene que haber sido un hombre apasionado, diría: “Si en el estado de Yucatán estamos palpando todos esos beneficios, si allí los trabajadores no le besan la mano a los patronos, si ahora los tratan de tú a tú, de usted a usted, de caballero a caballero: si por efecto de la Revolución los obreros yucatecos se han reivindicado...”.

Las palabras de Victoria fueron contestadas por Natividad Macías, quien resultó un adivino. Dijo Macías:

He oído en las diversas iniciativas que se han presentado a la Cámara sobre el problema obrero, hablar de juntas de conciliación y arbitraje; he oído hablar de tribunales de arbitraje, he oído hablar de arbitradores; quieren meterse en el artículo 13. A la verdad, señores, sin ánimo de ofender a nadie, todo es perfectamente absurdo si no se dicen cuáles son las funciones que han de desempeñar esas juntas, porque debo decir a ustedes que si esas juntas se establecieran con la buena intención que tienen sus autores y no se llegare a comprender perfectamente el punto, serían unos verdaderos tribunales, más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los tribunales que ha habido en México; sería la verdadera muerte del trabajador, y lejos de redimir a esta clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su prosperidad...

No obstante, al redactarse el texto final del artículo 123, del que la exposición de motivos fue redactada por Macías, se aprobó la inclusión de las juntas de Conciliación y Arbitraje. No he podido averiguar quién propuso el cambio de nombre, porque originalmente se le había atribuido el de consejos de conciliación y arbitraje.

Sin duda, Héctor Victoria pudo estar orgulloso de su obra. Pero tampoco puede dudarse de que Macías tenía razón, como lo ha demostrado lamentablemente la experiencia.

El problema en esencia consiste en la dependencia absoluta de las juntas Federal y locales de los poderes ejecutivos, y no del Poder Judicial. De esa manera, y de forma particular en el caso de la JFCA, las juntas son instrumentos que obedecen las órdenes del secretario del Trabajo y Previsión Social y consecuentemente del Poder Ejecutivo Federal, con las consecuencias políticas que son de imaginarse.

En esencia nuestro tripartismo es absolutamente negativo porque los sindicatos, a imitación del *Codice del Lavoro* de Mussolini, impuesto en la Italia

fascista, quedan totalmente subordinados a las decisiones políticas, lo que vinculado a la existencia de sindicatos corporativos, ajenos a la democracia y con una vocación notable a la reelección de sus dirigentes, como lo demuestra la historia personal de Fidel Velázquez y sus sucesores, cuando resuelven los problemas ante las juntas, y en especial en la Federal, principalmente en asuntos colectivos, pero también en los individuales, su inclinación de servicio a los patrones es más que evidente. Los muy conocidos contratos colectivos de trabajo de protección, celebrados entre un patrón y un sindicato desconocido para los trabajadores, que simplemente se depositan en una JCA, son la mejor prueba de ello.

En ese sentido México debería seguir el modelo español, que al morir Franco dio origen a los tribunales de trabajo dependientes del Poder Judicial y ya no del Ejecutivo. El problema es que nuestro sistema político es tan fascista como el de Mussolini y Franco.

V. LA TOMA DE NOTA COMO UNA FACETA ADICIONAL DE LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO 87 DE LA OIT

Una fórmula de moda en México es el ejercicio arbitrario de la expedición de la toma de nota de las directivas sindicales prevista en la fracción IV del artículo 692 LFT. En su parte inicial se señala que las partes en un proceso laboral pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Y en su fracción IV dice expresamente que “los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato”.

La norma en sí misma es absurda, porque si los sindicatos son personas morales a partir de su constitución, bastaría la certificación de sus funcionarios autorizados en los términos del párrafo final del artículo 365 (“los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”).

Lo grave es que la autoridad registral puede haber inscrito al sindicato, aprobando los documentos exhibidos, y posteriormente expedir un oficio en que conste la designación de sus representantes, a lo que se denomina “toma

de nota”. Esa expedición es, por supuesto, obligatoria, ya que el registro, como lo hemos indicado antes, no constituye al sindicato sino que simplemente certifica que se exhibieron los documentos. Claro está que cualquier persona interesada podrá impugnar el registro mismo o la designación de los representantes ante una junta de Conciliación y Arbitraje, garantizando al sindicato la audiencia prevista en el artículo 16 constitucional, pero nunca la autoridad registral puede convertirse en entidad jurisdiccional para calificar unos documentos que simplemente recibe y deposita.

Sin embargo, la práctica constante en México es que si el sindicato representa un peligro para los intereses del propio Estado o de sus socios los empresarios, o niega el registro o se niega a expedir el oficio de toma de nota inventando cualquier irregularidad que invoque respecto de la documentación exhibida, lo que lo convierte automáticamente en un órgano jurisdiccional con una supuesta capacidad de calificación de la que evidentemente carece.

Con ello es más que evidente que las autoridades laborales mexicanas y sus jefes directos, los titulares de los poderes ejecutivos federal o locales, violan descaradamente lo ordenado en el artículo 3o. del Convenio 87 de la OIT que les ordena abstenerse “de toda intervención que tienda a entorpecer este derecho” (la libre elección de los representantes prevista en el primer párrafo del mismo artículo 3o.).

VI. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Es interesante asomarse a la solución española, por supuesto a partir de la democracia. Alfredo Montoya Melgar nos dice que los promotores del sindicato “han de documentar su voluntad fundacional en el acta de constitución de la organización”, y aclara que la Ley Orgánica de Libertad Sindical no lo dice, pero se deriva del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, lo que se debe plasmar en “la redacción de los estatutos del sindicato, que contienen el régimen jurídico y económico específico de la organización cuya creación se promueve y que han de ser depositados en una ‘oficina pública’, de la que —aclara Montoya— actualmente serían la Dirección General de Trabajo, órganos periféricos del Ministerio u órganos competentes de las comunidades autónomas, en su caso”.²

² Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 21a. ed., Madrid, Tecnos, 2000, p. 128.

De acuerdo con Montoya, el depósito tiene un propósito de publicidad pero es requisito del que pende la adquisición de la personalidad jurídica y la plena capacidad de obrar. Esa personalidad se produce transcurridos veinte días hábiles a partir del depósito.

Puede haber impugnación si la autoridad registral rechaza el depósito de los estatutos, lo que debe hacerse por vía jurisdiccional, y como debe haber publicidad oficial de los estatutos y sus modificaciones, las cuales deben darse a conocer a través del tablón de anuncios de la dependencia, disponiendo su inserción en el *Boletín Oficial* que corresponda, los titulares de un interés directo, personal y legítimo pueden promover la declaración judicial no sólo de la invalidez del acto administrativo del depósito, sino de los estatutos mismos. “La competencia del Orden Social de la Jurisdicción para conocer de estas impugnaciones se reconoce en el artículo 171 LPL (Ley de Procedimiento Laboral) que concreta además la ‘autoridad pública’ de la que habla la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) en el Ministerio Fiscal”.³

Evidentemente se trata de un procedimiento en el que la personalidad jurídica depende de dos factores: o el simple transcurso de veinte días a partir del depósito de la documentación (que constituiría un plazo suspensivo) o de la resolución jurisdiccional que se dicte.

Podríamos pensar en una solución semejante, atribuyendo al órgano registral, en nuestro caso la STPS o una JCA, la facultad de rechazar el intento de depósito si faltan a su juicio documentos, lo que en todo caso se podría impugnar por vía jurisdiccional, salvo que haya transcurrido el plazo que se fije a partir del depósito. La autoridad registral puede negar el depósito si faltan documentos. Pero la crítica de esos documentos no puede hacerla por sí misma sino a través de un procedimiento jurisdiccional, el que a partir de la publicidad oficial del depósito podrá intentar cualquier persona interesada, inclusive la propia autoridad registral.

De la fórmula española discreparía en cuanto a la personalidad jurídica, ya que en mi opinión nace con la constitución del sindicato, como lo indica la LFT. El registro, en todo caso, sería un acto de publicidad, por supuesto que previa la publicación que haga la autoridad de ese registro.

³ *Ibidem*, p. 129.

VII. ALTERNATIVAS

Está de moda en México la formulación oficial de proyectos de reforma a la LFT. En ninguno, ni el del secretario Abascal ni el del secretario Lozano, aparece una reforma progresista al sistema sindical. Tampoco en los diversos proyectos formulados por la oposición.

En rigor se sostiene el criterio, hecho valer en juicios de amparo, de que la autoridad registral no tiene capacidad jurídica para criticar el contenido de la documentación, por tratarse simplemente de entidades administrativas, sin facultades jurisdiccionales, que no dan oportunidad de defensa, fuera del juicio de amparo, a los sindicatos promoventes.

Nada hace pensar que las cosas cambien. El alcance político que tienen los registros y sobre todo la tomas de nota, como lo demuestran las experiencias del Sindicato Minero y del Sindicato de Electricistas, no hará que los gobiernos conservadores que padecemos —y no me refiero sólo al PAN— vayan a aceptar de verdad la libertad y la autonomía sindicales.

Pero México tiene que cambiar. No es posible seguir soportando regímenes dictatoriales con disfraz de democracias. Quizá en el Congreso de la Unión esté la solución. Otra sería que se repitiese el movimiento de 1910, lo que no es nada deseable. Pero no cabe duda de que puede producirse.

VIII. LA OTRA PESADILLA: EL *OUTSOURCING*

En la notable tendencia a eludir los compromisos laborales, la imaginación empresarial no tiene límites. Su ideal permanente es combatir la estabilidad en el empleo; abrir amplios espacios para la contratación de los trabajadores bajo formas inadmisibles, como el contrato a prueba o para capitación y el contrato por obra o tiempo determinado; sin embargo, la imaginación empresarial no tiene límites: a partir del nacimiento del Tratado de Libre Comercio y de su reglamentación por el Acuerdo de Cooperación Laboral descubrimos en México el mecanismo del *outsourcing* utilizado por las empresas norteamericanas, y del cual cabría la traducción de provisión externa, obviamente más barata que la fabricación en casa.

El mecanismo es sencillo: una empresa productora, por ejemplo de automóviles, descubre que puede contratar en otros países el diseño y la fabri-

cación de las partes a un costo mucho menor que el que podría tener en los Estados Unidos, simple y sencillamente por la diferencia notable en el valor de los salarios. En realidad se trata de una simple modalidad de la intermediación, en la que las responsabilidades laborales reducen su costo por esa simple razón. La empresa norteamericana se da el lujo de elegir a los países que le garanticen una adecuada producción a un costo más bajo y su gran industria productora se transforma en una simple armadora y comercializadora de un producto en el que la participación norteamericana es esencialmente menor, quizá poniendo en juego sobre todo la magia de las marcas que suelen atraer compradores.

Otra alternativa, más que frecuente en nuestro país, es la instalación de plantas en las que se fabrican las unidades con base en el material proporcionado por la casa matriz, que habrá sido introducido con menos cargas fiscales, de manera temporal, y será devuelto, bajo las mismas reglas, al país de origen. Esa importación temporal evidentemente que está sujeta a un régimen fiscal cómodo, de ida y vuelta, pudiendo disponer la casa matriz de un producto esencialmente más barato que el que podría fabricarse en plenitud en los Estados Unidos.

No hay duda de que ese sistema también favorece a los países de menor desarrollo, que verán incrementados los puestos de trabajo, lo que en estos tiempos de creciente desempleo es una ventaja considerable. Claro está que el país productor tendrá que reducir su propio empleo, con lo que obtendrá una ventaja que tal vez le permita sobrevivir de la mejor manera.

La idea, por supuesto, no es mala, pero el problema es que algunos países, México entre ellos, han creado su propia fórmula del *outsourcing*, lo que ha desatado el ánimo de fraude más notable de los últimos tiempos.

En la experiencia mexicana se han inventado empresas, esencialmente insolventes y montadas en una oficina elemental, que celebran contratos de protección con los múltiples sindicatos que se prestan a ello, ofreciendo en arrendamiento, que tal vez sea la expresión adecuada, a sus propios trabajadores. El mecanismo es diabólico, ya que el trabajador alquilado pasa a prestar sus servicios en una empresa que, en principio, paga una renta adecuada a la proveedora, la que asume todas las responsabilidades de la relación de trabajo, otorgando inclusive garantías al arrendador por si acaso se presentan demandas individuales o colectivas, partiendo de la base de que el trabajador de que

se trata no depende del arrendatario sino del arrendador, y salvando a éste de las molestias de los emplazamientos a huelga, ya que el contrato colectivo de trabajo no se celebra con el arrendatario sino con el arrendador.

Hay por supuesto las modalidades de que en caso de que lo estime necesario el arrendatario, se sustituya a cualquier trabajador que no le satisfaga sin que eso implique, aparentemente, alguna responsabilidad. Y si al trabajador de que se trata se le ocurre demandar a la sociedad que lo hace pasar como propio, se va a encontrar con una clara situación de insolvencia, suponiendo sin conceder que la JCA le haya dado la razón.

Obviamente un instrumento fundamental de este sistema “a la mexicana” es la celebración de contratos colectivos de trabajo con sindicatos que se prestan a ello (abundan, sobre todo, los que pertenecen a las centrales leales al Estado), de tal manera que los trabajadores trasladados no tiene oportunidad de afiliarse a otro sindicato o, sin son suficientemente optimistas, de intentar constituir uno. Ya vimos antes que eso está claramente concedido por la Constitución y por la ley, pero las autoridades correspondientes, tanto en el orden federal como local, se olvidan generosamente (la generosidad viene del solicitante) de darles un trámite favorable.

Un análisis cuidadoso de la institución del *outsourcing* en su versión mexicana necesariamente lleva a la conclusión de que hay una falla de principio. Está en la naturaleza misma de la relación de trabajo que se establece entre quien presta un trabajo personal subordinado a una persona, a cambio de un salario (artículo 20 LFT), y en el caso no se presenta esa hipótesis, ya que formalmente se produce entre el trabajador y quien lo arrienda. No obstante, es evidente que la subordinación se establece entre el trabajador y la empresa que materialmente recibe sus servicios.

La intermediación, prevista en los artículos 12 a 15 LFT, inclusive se produce en los casos en que una persona contrata o interviene en la contratación de otra u otras, para prestar servicios a un patrón. En el caso la contratación se hace a nombre del proveedor y se supone que el verdadero patrón lo único que debe hacer es pagar al intermediario por sus servicios, pero asumiendo con claridad que la relación de trabajo lo obliga. En los artículos 14 y 15 LFT claramente se especifican las responsabilidades de las partes en cuanto a la fijación de las condiciones de trabajo.

El sistema del *outsourcing* olvida estas reglas e inventa relaciones de trabajo sin subordinación, pero además, aprovechando las facilidades que a los patrones otorga nuestro derecho colectivo del trabajo, inventa contratos colectivos de trabajo que se manifiestan sólo de manera formal. En la exposición de motivos presentada al Congreso de la Unión por un grupo de diputados federales y senadores del PAN (en realidad un proyecto preparado en la STPS), en el punto 5, la fracción II establece que la Ley debe “regular la subcontratación, tercerización u *outsourcing*”. El proyecto de ley incluye los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, en los que se regula la institución. Vale la pena reproducir el texto del artículo 15-A de la iniciativa:

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 resulte 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.

Se agregan otras disposiciones en los artículos siguientes cuya eficacia debe ponerse más que en tela de juicio, entre otras la obligación del patrón de cerciorarse permanentemente de que la contratista o subcontratista cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente del trabajo, respecto de los trabajadores de esta última. Esa regla no deja de ser una verdadera estupidez porque olvida que el trabajo se va a desarrollar en las instalaciones del verdadero patrón. O sea, que se tiene que cerciorar de que él mismo cumple con esas disposiciones.

IX. LOS OTROS MEDIOS EMPLEADOS PARA DEFRAUDAR A LOS TRABAJADORES

El proyecto de ley del PAN hace hincapié en la necesidad de satisfacer los principios de mayor productividad y competitividad, pero pretende hacerlo con cargo a los derechos de los trabajadores y de manera especial al principio de la estabilidad en el empleo. A través de la supuesta capacitación inicial, renueva el viejo contrato de aprendizaje que con toda razón suprimió la LFT de

1970. Entre otras razones limita la generación de salarios vencidos (también conocidos como salarios caídos) en los casos de despidos injustificados. Exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con antigüedad menor de tres años al momento del despido; incorpora la multihabilidad obligatoria como mecanismo para incrementar la productividad y, de paso, los ingresos de los trabajadores, lo que evidentemente no es el objetivo que se persigue. Pero, además, con claro sentido de una supuesta justicia social, determina que a las mujeres no se les exijan certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, olvidando que si el patrón no ejerce ese derecho y además no inscribe a la trabajadora en el seguro social, serán a su cargo los subsidios por el tiempo anterior y posterior al parto.

Es más que evidente que las fórmulas anteriores lo que pretenden es sustituir las reglas fundamentales del derecho laboral, supuestamente favorables a los trabajadores, por otras que tienen en cuenta solamente el interés empresarial, bajo el pretexto de que se logra mayor competitividad y productividad en el trabajo. Lo que se olvida es que la falta de salarios suficientes provoca diferentes resultados. En primer lugar que la población consumidora, mayoritariamente integrada por trabajadores y sus familias, no tenga la capacidad de comprar los productos que se le ofrecen. En segundo término, que lograda la separación de los trabajadores a prueba, a tiempo u obra determinados o en etapa de capacitación inicial, el desempleo sea la nota dominante en el país. Su remedio, de escasos alcances, es que los ex trabajadores se conviertan en protagonistas de la economía informal, con la consecuencia indudable de que no serán sujetos de protección por la seguridad social, lo que de paso empobrece al régimen respectivo que ya por su propia iniciativa, las afores entre otras cosas, vive una etapa de crisis que le impide tener los recursos para atender a sus responsabilidades hospitalarias y, sobre todo, las que derivan de su obligación tradicional de pagar subsidios por enfermedad o accidentes de trabajo y pensiones a los trabajadores que cumplan con los requisitos relativos a la cesantía en edad avanzada y su consiguiente derecho a las pensiones de vejez.

No puede entenderse el derecho del trabajo solamente como un instrumento favorable a los trabajadores, sino principalmente como un mecanismo de distribución del ingreso que elimine la endémica pobreza que sufre México. Ésta trae consigo la dolorosa emigración hacia los Estados Unidos, sin olvidar que México también se convierte en camino de paso de centroamericana-

nos que pretenden llegar también a la economía norteamericana, sin olvidar, porque evidentemente tiene que ver, el incremento notable de la delincuencia, sobre todo alrededor del narcotráfico.

Es importante que el Congreso de la Unión tome en cuenta todo lo anterior y dicte las normas que restituyan al derecho del trabajo su función tutelar de los trabajadores. De otra manera, la pobreza y el desempleo serán, con la delincuencia, nuestras más importantes características difícilmente compensadas con la belleza del país y su evidente —aunque decadente— atracción para el turismo.

Si se hacen las cosas como lo quiere el Partido en el poder, México dejará de ser el país generoso y propicio que ha sido hasta no hace mucho tiempo. Se suspenderán los ingresos por remesas de nuestros emigrantes y los que derivan del turismo. Y en cuanto al comercio exterior nos esperan sólo las inversiones que reduzcan los gastos de producción de las empresas extranjeras dados los bajos salarios, cuando los haya, y las facilidades que pretenden los proyectos de ley del PAN para reformar la LFT.

Corresponde al Congreso de la Unión impedir que los planes de los empresarios aliados al PAN se hagan efectivos. El problema es que las perspectivas políticas del país no autorizan esos optimismos. ▼