



Una Reforma Laboral “Light” en México

En fechas recientes ha cobrado fuerza la posibilidad de que nuestro Poder Legislativo acepte una “Reforma Light” a nuestra Ley Federal del Trabajo, lo cual sería mejor que ninguna.

En esa Reforma “Light” podría aprovecharse para que las resoluciones de calificación de las huelgas de “existentes o inexistentes” se cambien por las de “procedentes o improcedentes” lo cual sería muy conveniente tanto para el sector obrero como para el patronal ya que las declaraciones actuales de “existentes o inexistentes” son verdaderamente absurdas pues la huelga cuando ya estalló ya es “existente” sin necesidad de que se declare así y el calificarla de inexistente resulta absurdo puesto que ya existió al suspenderse las labores.

Asimismo se podría determinar que dichas resoluciones de calificación de las huelgas tendrían el carácter de definitivas para que pudieran impugnarse por el amparo directo ante los tribunales colegiados y no como acontece actualmente que por tener el carácter de interlocutorías tienen que impugnarse por medio del amparo indirecto ante los juzgados de distrito y posteriormente en revisión ante los tribunales colegiados con la consecuencia de que cuando éstos llegaren a resolver las huelgas, la empresa quebró y los trabajadores se murieron de hambre.

A los artículos 399 y 399 bis relativos a las revisiones de los contratos colectivos de trabajo y en el artículo 920 fracción III relativo al período de prehuelga habrá que establecer un *término máximo* ya que actualmente sólo tienen un *término mínimo* lo cual permite a los sindicatos dar hasta un año de prehuelga, lo que es absurdo.

También sería conveniente suprimir el actual 902 de la Ley, ya que establece lo mismo que el 448, relativo a los conflictos de orden económico.

Asimismo habría que suprimir el segundo párrafo del artículo 9º de la Ley Federal relativo a los llamados “Trabajadores de confianza” pues en realidad contradice al primero ya que si en una empresa existieran por ejemplo: dos contadores, el general y el auxiliar, de acuerdo con el primer párrafo los dos serán de confianza y de acuerdo con el segundo sólo sería el contador general.

Muy conveniente también sería substituir la llamada “conciliación” por la “mediación” ya que los funcionarios conciliadores sólo “concilian” y los “mediadores” pueden proponer soluciones para facilitar el arreglo de los conflictos.

Finalmente resulta absurdo que el artículo 685 permita que las juntas “subsanen” las demandas de los trabajadores ya que se convierten en juez y parte, por lo que sólo sería pertinente que les advirtiera a los trabajadores que las subsanen.

Dr. Baltasar Cavazos Flores