

LA DISPUTA POR LAS PENSIONES Y LAS NUEVAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA*

Alma Elena RUEDA RODRÍGUEZ**

En México y en el mundo, el derecho del trabajo es un derecho vivo y complejo. Por un lado, la constante labor de la OIT de proteger a todos los trabajadores, entre ellos las personas con algún tipo de discapacidad. Por otro lado, la huelga en Francia que tiene como origen la modificación del régimen de pensiones. Asimismo, en el caso de México, las contrataciones colectivas que buscan flexibilizar contratos (industria azucarera) o modificar el régimen de pensiones (trabajadores del seguro social).

I. EL TRABAJO EN EL MUNDO

1. *La OIT y la integración de las personas con discapacidad*

El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad, informe publicado por la OIT, menciona que es vital realizar esfuerzos significativos y sostenidos para promover la inclusión de estas personas al mercado de trabajo.

* Investigador en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (asc@servidor.unam.mx).

** Asistente de investigación en el Área de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (a.elenarueda@yahoo.com.mx).

El informe de la OIT revela que hay unos 650 millones de discapacitados en el mundo. De ese total, 470 millones están en edad de trabajar, y si bien muchos han conseguido un empleo y logran integrarse a la sociedad, se trata de un grupo que enfrenta niveles desproporcionados de pobreza y desempleo.

El informe de la OIT destaca los desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, incluyendo que suelen tener empleos de bajo nivel y bajos ingresos; carecen de representación en los niveles más altos; enfrentan problemas de acceso al lugar de trabajo, transporte y vivienda; corren el riesgo de perder beneficios al comenzar a trabajar. “Esto no significa que no haya habido mejoras”, menciona el informe.

La OIT señaló que la nueva Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada en diciembre de 2007, fortalece los esfuerzos realizados a nivel nacional e internacional para la eliminación de la discriminación basada en la discapacidad y promover la integración. Los principios de la Convención están alineados con las normas relacionadas de la OIT, incluyendo el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas) núm. 159.

El Convenio núm. 159 requiere que las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de discapacitados sean consultadas sobre la aplicación de políticas nacionales relacionadas con readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad. Además de las medidas contra la discriminación que aplican los gobiernos, es importante tener en cuenta el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y los sindicatos en el manejo de la discapacidad en el lugar de trabajo.

2. La disputa por las pensiones en Francia

En Francia, los trabajadores del transporte del sector público realizaron una huelga que prácticamente paralizó el país durante nueve días, en protesta por la reforma de los regímenes especiales de pensiones. La dirección de la compañía de ferrocarril SNCF ha reconocido que casi las tres cuartas partes de sus trabajadores se sumaron al paro. Los trabajadores del metro y de autobuses urbanos (RATP) de París y de otras ciudades también secundaron la

huelga. Otros sectores no directamente afectados también han realizado huelgas por solidaridad, como correos, oficinas del desempleo o la educación.

El tema resulta trascendente, ya que por un lado los trabajadores buscan preservar sus regímenes especiales, mientras que el gobierno señala que sin la reforma no se puede garantizar el pago de las pensiones en cinco, diez o quince años. Una de las modificaciones implica el incremento del periodo de cotización, que con la reforma debe pasar de 37.5 a 40 años, para equipararse con los del régimen general.

II. EL TRABAJO EN MÉXICO

1. *Dictamen de las “Condiciones de seguridad e higiene que prevalecen en la Mina 8 Unidad Pasta de Conchos”, realizado por el Foro Consultivo Científico y Tecnológico*

El dictamen sobre las “Condiciones de seguridad e higiene que prevalecen en la Mina 8 Unidad Pasta de Conchos”, realizado por el Foro Consultivo Científico y Tecnológico, establece que las condiciones de seguridad e higiene que presenta la Mina 8 de la Unidad Pasta de Conchos, en particular en la zona sur, son inestables e inseguras debido a las características y condiciones de soporte del techo, a la concentración de gases, a la presencia de agua subterránea acumulada y a los escombros acumulados.

En tal sentido —señala el dictamen—, el ingreso de personas en las condiciones actuales es “contundentemente desaconsejable”. No obstante, el estudio señala que de revertirse las condiciones descritas, sería preciso efectuar una nueva evaluación de las condiciones de seguridad e higiene en la Unidad de Pasta de Conchos para determinar la viabilidad de un ingreso seguro a la misma.

El dictamen del Consejo Consultivo despertó cierto interés previo a su publicación. Sobre el mismo se fincaron falsas expectativas, ya que no se consideró que se trataba de un reporte técnico sobre la viabilidad de un posible rescate de los mineros atrapados. La inviabilidad del rescate no fue bien recibida por los deudos de los trabajadores atrapados.

2. *La contratación colectiva en la compañía Mexicana de Aviación*

El Tribunal Colegiado determinó conceder a la parte quejosa, Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA), la suspensión definitiva del acto reclamado, consistente en el laudo dictado que respecta al conflicto colectivo de naturaleza económica. A efecto de que las cosas se mantengan en el estado que guardan y no se ejecute lo resuelto en el conflicto mencionado, hasta en tanto no se falle en definitiva el juicio de amparo correspondiente.

3. *Modificaciones al contrato colectivo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS): la disputa por las pensiones*

El tema de las pensiones sigue presente en las negociaciones colectivas. La dirección del Instituto Mexicano del Seguro Social y Valdemar Gutiérrez Fragoso, secretario general del SNTSS, acordaron en la negociación del contrato colectivo de trabajo, que concluyó el 15 de abril del año pasado. El acuerdo concierne a los nuevos trabajadores que contrate el IMSS; en el mismo se establece que:

- a) La dirección general del IMSS y el secretario general del SNTSS aceptan el arbitraje del secretario del Trabajo, cuyo resultado será inapelable, para determinar el número de plazas que falta por contratar en la institución.
- b) La edad de jubilación para los nuevos trabajadores aumenta a 60 años, y después de 35 años de servicio para los varones y 34 para las mujeres (en el régimen actual es de 30 y 28 años, respectivamente).
- c) Las cuentas de retiro se gestionarán de manera similar a la de las administradoras de fondos para el retiro (Afore), que garantizan, actualmente, una pensión equivalente al 30% del último sueldo. Los actuales trabajadores del IMSS tienen una pensión superior a 100% de su último salario.
- d) Se instalará una comisión para revisar las condiciones de jubilación de los nuevos trabajadores de la institución, pero que en caso de que en 90 días no se llegue a un acuerdo, los empleados que sean contratados por el Instituto recibirán como pensión los beneficios que marca la Ley del

Seguro Social que rige para todos los trabajadores del sector privado, en los que la pensión mínima garantizada es de un salario mínimo.

4. Revisión salarial en la industria azucarera y flexibilización del contrato-ley

El 3 de octubre de 2007 concluyeron los trabajos de la revisión salarial efectuados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, que encabeza su secretario general, Enrique Ramos Rodríguez, y los representantes de la Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica, que dirige Juan Cortina Gallardo, acordando un incremento salarial del 4.5% para los trabajadores que laboran en este ramo. El acuerdo se logra después de haberse firmado, el pasado 28 de agosto, el Convenio para la Modernización Integral del Contrato Ley de la Industria Azucarera.

Es importante destacar que la presente revisión salarial fue convenida sin que mediara emplazamiento a huelga por parte del sindicato. Además se acordó la modernización del contrato-ley: respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores; no reducir las prestaciones ni afectar las conquistas sindicales; nuevo plan de pensiones; flexibilidad del escalafón; ascenso por capacitación; multifuncionalidad de los trabajadores; continuidad en la operación para que en temporada de zafra se pueda laborar en forma continua, hasta los días domingo o con jornadas extendidas; contratar personal no sindicalizado para la ampliación y modernización de ingenios; mejorar la seguridad e higiene en los centros de trabajo, entre otros compromisos.

Como se puede observar, el contrato-ley de la industria azucarera se inscribe dentro de la continua flexibilización de las relaciones de trabajo; asimismo, al igual que los trabajadores del seguro social, se pretende modificar el régimen de pensiones.

5. La Corte y los derechos laborales de extranjeros

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó que los trabajadores extranjeros, independientemente de su condición migratoria, tienen los mismos derechos laborales que los nacionales. Por tanto, los emplea-

dores están obligados a cumplir las obligaciones contractuales pactadas y el pago de las prestaciones correspondientes en caso de despido injustificado.

Al resolver una contradicción de tesis entre tribunales colegiados en relación con la aplicación del artículo 67 de la Ley General de Población, los integrantes de la Segunda Sala de la SCJN determinaron que debe prevalecer lo que señala el Convenio Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptado por la ONU el 18 de diciembre de 1990.

Los términos del convenio —señalaron los ministros— indican que los trabajadores extranjeros, en situación migratoria regular o irregular, tienen los mismos derechos que los nacionales del Estado de que se trate ante los tribunales. Esta protección incluye el derecho a recibir el pago correspondiente al término de una relación laboral, conforme a la legislación y práctica de cada país.

6. *La saga de la huelga en Cananea*

El pasado 12 de enero de 2008 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) fue notificada de la suspensión provisional que concede el Juzgado Sexto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, bajo el número de expediente 53/2008, al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, derivada del amparo promovido por el propio Sindicato en contra de la resolución de la JFCA que declaró legalmente inexistente la huelga estallada desde el 30 de julio de 2007 en la empresa Mexicana de Cananea, S. A. de C. V., misma que forma parte de Grupo Minera México.

En su parte relevante, la suspensión provisional señala:

...para el efecto de impedir que se den por rotos los contratos de trabajo existentes respecto de los huelguistas que continúan sosteniendo el estado de huelga; pero dejando en la posibilidad, a la negociación donde se declaró la huelga, de reanudar sus labores con los trabajadores no huelguistas y con los huelguistas que voluntariamente deseen regresar al trabajo; todo esto mientras se resuelve, en cuanto al fondo, la demanda de amparo promovida contra la resolución que declaró inexistente el estado de huelga y hasta en tanto se resuelve sobre la suspensión definitiva...

Esta resolución posibilita —según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social— que la unidad minera de Cananea permita regresar a todo aquel trabajador que decida reincorporarse a sus labores. Asimismo, la minera puede continuar con su actividad productiva hasta en tanto no se disponga lo contrario por la autoridad judicial, ya sea al momento de resolver sobre la suspensión definitiva del acto reclamado o sobre el fondo mismo del amparo promovido en contra de la resolución de inexistencia de la huelga dictada por la JFCA. 