

Ofensas a la sociedad

ARTURO ALCALDE JUSTINIANI

*EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL,
EL GOBIERNO MEXICANO HA SIDO
REPROBADO POR MÚLTIPLES ORGANISMOS
DEBIDO A LA SAÑA QUE HA
DESATADO CONTRA LOS MINEROS*

La Ley Federal del Trabajo en su artículo cuarto señala diversas conductas patronales, como ofensas a los derechos de la sociedad, cuando se impide el ejercicio de derechos laborales fundamentales, en particular el de huelga. Esta dura sentencia parte de la premisa de que la comunidad en su conjunto, no sólo trabajadores y sindicatos, son los lesionados. Dos empresas han incurrido recientemente en este agravio: Mexicana de Cananea, SA de CV, del Grupo Minera México, y la trasnacional alemana Continental Llantera Potosina, SA de CV.

El conflicto iniciado por el Grupo Minera México contra el sindicato minero metalúrgico es un ejemplo dramático de esta realidad. Difícil olvidar la decisión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) del 17 de febrero de 2006, la cual, apoyándose en firmas falsificadas, en agitada resolución de horas destituyó a toda la directiva sindical para imponer una al gusto del patrón. Desde entonces, el gobierno y la empresa han utilizado todos los recursos para destruir a este sindicato con un gigantesco costo social que incluye pérdida de vidas, heridos, centros de trabajo artificialmente extinguidos para sustituir a los trabajadores, persecución penal a sus directivos e intervención de cuentas bancarias.

En el ámbito internacional, el gobierno mexicano ha sido reprobado por múltiples organismos debido a la saña que ha desatado contra los mineros; destaca el reciente pronunciamiento de Leo W. Gerard, presidente internacional del Sindicato Metalúrgico de América, en carta pública dirigida a la secretaria de Estado, Hillary Clinton, con motivo de su visita a México, preparatoria a la del presidente Barack Obama.

A raíz de las constantes violaciones al contrato colectivo de trabajo aplicable en Cananea, el 30 de julio de 2007 estalló la huelga, que se ha mantenido a pesar de las maniobras en su contra, incluida la privación de servicios médicos esenciales a los que tendría derecho cualquier trabajador huelguista. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) ha hecho causa común con la patronal buscando afanosamente declarar inexistente la huelga, siendo permanentemente revocadas sus resoluciones por el Poder Judicial federal. En este contexto, cancelada la vía de la inexistencia, se promueve una maniobra descabellada:

solicitar la autorización de la JFCA para despedir a todos los trabajadores huelguistas dándoles una indemnización ínfima y, por añadidura, dar por terminado el contrato colectivo de trabajo, todo por encima de la huelga legalmente existente. La intención evidente es sustituir a los huelguistas por trabajadores miembros de un sindicato patronal, siguiendo la ruta implementada en otros centros de trabajo.

Los argumentos de la empresa causarían risa si no fuera por sus dramáticas consecuencias; alega una "causa de fuerza mayor" que, según ella, le impide seguir operando, apoyada en reportes elaborados por su propio personal de confianza sobre las condiciones del equipo de trabajo y de cuyo estado es responsable la misma; además, se funda en una inspección llevada a cabo por la Dirección de Minas de la Secretaría de Economía que le fue notificada el 20 de marzo de 2009. Aunque parezca increíble, ese mismo día, en cuestión de minutos la empresa decidió, elaboró y presentó la demanda de terminación del contrato colectivo, y también ese mismo día la JFCA recibió, dictó acuerdo admisorio, fijó fecha de audiencia para resolución y comisionó al actuario para la notificación... las palabras sobran.

Una razón adicional esgrimida por la empresa en su demanda es que no puede prever la duración de la huelga y que sus causas le son ajenas. Por tratarse de hechos supuestamente notorios, sostiene que no está obligada a probar. Quiere todo, incluida una declaración de responsabilidad sobre la huelga, que en todo caso sería motivo de un juicio diverso al que plantea.

Nuestra legislación laboral –y por ello se requiere su reforma– señala que la JFCA debe actuar como árbitro en este conflicto; la misma autoridad que ha demostrado con creces su encono hacia el sindicato y los trabajadores huelguistas. Su imparcialidad es nula, pues se impone la voluntad del presidente instruido previamente por la STPS, quien es finalmente el verdadero juez; por cierto, es del dominio público la posición de esta dependencia frente al sindicato y los trabajadores huelguistas. ¿Qué clase de justicia es ésta, cuando no existe un mínimo de imparcialidad?

En tenor semejante actúa en San Luis Potosí la empresa Llantera Continental, al solicitar ante la misma JFCA dar por muerto el contrato ley de la industria hulera en el país, vigente desde 1935; alega en su favor que la STPS omitió convocar a la revisión de este contrato el pasado mes de febrero, porque a la mayoría cetemista de la coalición obrera del hule "aparentemente" se le olvidó promoverla en tiempo.

La demanda de la empresa alemana fue sorpresiva, no sólo por arrogarse una representación de la que carece, puesto que actúa solita, sino también por lo absurdo de su argumentación, toda vez que la ley laboral en su artículo 421 únicamente considera dos causales para la terminación solicitada: el mutuo consentimiento, que no existe, o la falta de convenio al concluir el procedimiento de revisión contractual, la cual tampoco opera, porque se prorrogaron las condiciones de trabajo conforme al artículo 420 de dicha ley. La trasnacional alemana vuelve a las andadas con una estrategia legaloide similar a la utilizada hace cuatro años, cuando en su planta Euzkadi de El Salto, Jalisco, provocó una huelga de tres años que

Continúa en siguiente hoja



Fecha 11.04.2009	Sección Opinión	Página 12
----------------------------	---------------------------	---------------------

la hizo pagar indemnizaciones y entregar adicionalmente a sus trabajadores las propias instalaciones, en retribución por los salarios caídos. El caso de San Luis Potosí es lamentable si se considera que pocos meses antes, en un acto de responsabilidad, sus trabajadores accedieron a un ajuste en sus condiciones de trabajo para hacer más competitiva a dicha empresa. No cabe duda, los demonios andan sueltos. ■