

Fecha <b>07.06.2014</b>	Sección <b>Información General</b>	Página <b>19</b>
----------------------------	---------------------------------------	---------------------



## Beneficios irreductibles

Di pasos hacia atrás por la sorpresa. Leí la información periodística: “La empresa modificó el contrato colectivo de forma unilateral. Analizará la SCJN el conflicto entre **Aeroméxico** y sobrecargos”. Sí, quedé muy sorprendido. Cómo es posible que la empresa por su propia voluntad reduzca beneficios del contrato, cuando la única facultada para hacerlo, después de escuchar a las partes en conflicto, es la Junta de Conciliación y Arbitraje como lo ordena la Ley Federal del Trabajo.

Transcribo los dos primeros párrafos de una nota aparecida en un periódico capitalino, en la página 12, el jueves 29 del anterior mes de mayo: la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) será la que determine si **Aeroméxico** puede modificar, unilateralmente, el contrato colectivo de sus trabajadores, así como la relación laboral con sus sobrecargos.

El segundo párrafo añade: Lo anterior, luego de que la segunda sala de la Suprema Corte ejerció ayer su facultad de atracción para conocer un amparo presentado por el Sindicato de Sobrecargos de México en contra de la decisión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de avalar acciones de la empresa que atentan contra los derechos laborales de los trabajadores de la **aerolínea**.

El sindicato y el patrón pueden convenir reducir beneficios de los trabajadores en los contratos colectivos; la Junta revisa que el convenio no contenga renuncia de derechos de los trabajadores. Si es el caso, la Junta lo aprueba, su resolución equivale a un laudo definitivo (artículos 33 y 876, fracción III de la Ley Laboral). De otra manera, se sigue el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica regulado en la Ley del artículo 900 al 919. El laudo de la Junta establece las nuevas condiciones de trabajo.

El artículo 919 textualmente ordena que “La Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes”.

Los trabajadores señalan que, con el argumento de que en todos los casos tendrá que imponerse el equilibrio económico en las relaciones de trabajo, **Aeroméxico** redujo los descansos y la cantidad de sobrecargos de vuelo. Lo hizo sin tomar en consideración las razones de los trabajadores y tampoco el camino que señala la Ley para la solución de este tipo de conflictos.

Los ministros de la Corte, dice la nota de información mencionada, consideraron que el asunto que se plantea es de trascendencia e importancia jurídica, porque permitirá fijar criterios sobre el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y los patrones. Expusieron, también, que estos asuntos no se limitan a analizar las razones económicas, porque no es posible dejar de lado elementos tan relevantes como son los derechos fundamentales de los trabajadores.

Continúa en siguiente hoja



Fecha <b>07.06.2014</b>	Sección <b>Información General</b>	Página <b>19</b>
----------------------------	---------------------------------------	---------------------

¿Por qué toma determinaciones tan graves la empresa al margen de la Ley y sin hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje? ¿Con qué derecho **Aeroméxico** atropella los derechos de los trabajadores contenidos en el contrato colectivo de trabajo? ¿Los abogados de la empresa no se lo advierten o de plano **Aeroméxico** quiere desafiar de esta manera a las autoridades mexicanas pensando que todo se lo dejarán pasar?

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 5, fracción XIII, dice que no produce efecto legal ni impide el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la renuncia de los trabajadores de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo (Normas entre las que se encuentra el contrato colectivo que es la norma dada para la empresa por los trabajadores y el propio patrón, basados en las leyes de nuestro país).

El anterior ordenamiento tiene sustento en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución, que dispone que son condiciones nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor de los trabajadores en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

¿Las voces de los trabajadores, lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y lo que ordena la Constitución, no son razones suficientes para que **Aeroméxico** detenga su soberbia, reconozca los derechos de los trabajadores y los caminos legales para la solución de los conflictos laborales?

*josedavalosmorales@yahoo.com.mx*