

Circular 2269-Bis-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la Huelga en TELMEX.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 22 de julio del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

SINDICATO DE TELEFONISTAS

Huelga en Telmex: Los tres escenarios para el desarrollo del conflicto laboral

A casi 40 años del último paro en la compañía de teléfonos, éste otro se lleva a cabo con nuevas reglas del juego, las que la reforma laboral ha impuesto para que el proceso sea más democrático.

La **base sindical de Telmex** ha iniciado una huelga. La empresa en paro no es cualquiera, pertenece a uno de los sectores más importantes para cualquier país, el de las telecomunicaciones, y es la compañía más importante de esa industria en nuestro territorio. Su dueño, además, es el hombre más rico de México, a inicios de año su fortuna rompió su propio récord y llegó a 1.88 billones de dólares.

“A mí la parte que más me preocupa es [el alargamiento del conflicto por parte de la empresa](#), con la intención de desgastar a los trabajadores y que empiece a desgranarse la mazorca”, dijo ayer el secretario general del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM).

Por la noche, el sindicato y la empresa acordaron crear una mesa técnica bipartita que analice el costo financiero y los cálculos actuariales para solucionar el **pasivo laboral**, el esquema de **reubicaciones** de trabajadores de nuevo ingreso y la contratación de las **vacantes**

. La resolución de ese grupo será con miras a terminar el conflicto. Para lograrlo, establecieron un plazo de 20 días hábiles a partir del próximo lunes 25.

La mesa técnica estará integrada “por dos representantes técnicos” del sindicato y dos de la empresa, así como por el secretario general, **Franciso Hernández Juárez**, y el director general de Telmex,

Héctor Slim

. “Ambas partes aceptan que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) funja como mediador”, informó el sindicato.

Este jueves, Hernández Juárez, líder del gremio desde 1976 encabezó la Asamblea General Nacional Permanente, que sesionó ayer vía Zoom. En el encuentro virtual les planteó los tres escenarios que él vislumbra para los próximos días. Una vez que iniciaron la huelga, la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje** determinará si se trata de una acción legal.

De esta manera, **el primer escenario** es que la que la autoridad laboral “califique la huelga como existente. Que diga que cumplimos con todos los requisitos y sigamos la negociación” mientras continúa el paro.

Si eso pasa, “será difícil determinar el tiempo que pasará” para llegar a un acuerdo. “Parece que somos dos trenes en vías paralelas corriendo en sentido contrario, sin posibilidad de tener contacto. Lo hemos intentado por tres años”.

El **segundo escenario** es que “la declare inexistente. El domingo la empresa presentará su

recurso de inexistencia” contra los dos emplazamientos a huelga. Uno de los emplazamientos es por la demanda de cubrir 1,924 vacantes. La otra es por violaciones al contrato colectivo de trabajo (CCT) al marginar al personal reciente de los beneficios de la jubilación que tienen quienes ingresaron antes de 2009.

Si las autoridades laborales declararán el paro inexistente, tendrían **24 horas** para regresar a trabajar. Las negociaciones continuarían, “pero ya sin la fuerza de la huelga ni de los emplazamientos”, les explicó.

“El **tercer escenario** es que, habiendo agotados todos los procedimientos de negociación y conciliación según el nuevo esquema laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dijera que será un tribunal laboral el que resuelva el conflicto. Que sea un juez de lo laboral quien decida quién tiene la razón, es decir que sea una decisión judicial. Esto puede llevar entre tres y nueve meses”.

Cerca de las 8 de la noche de este jueves, Luisa María Alcalde, titular de la STPS, informó en su cuenta de Twitter: “Se avanza en el proceso de [solución al conflicto de Telmex entre la empresa y el sindicato](#). Esperamos que mañana (este viernes), atendiendo a los mecanismos democráticos del propio Sindicato de Telefonistas, se logre llegar a un acuerdo”.

La reforma laboral lo cambió todo

Por mayoría, la Asamblea acordó una propuesta a presentar en las negociaciones de este viernes. Se trata de la creación de una **mesa de trabajo**, técnica y bipartita, para analizar los costos financieros de las jubilaciones y las vacantes. En esa mesa tendrían que llegar a una negociación y, una vez alcanzada, se levantaría la huelga.

La última vez que Hernández Juárez lideró una huelga en Telmex fue en 1985. Casi 40 años después, las reformas a la Constitución en 2017 y a la Ley Federal del Trabajo en 2019 en materia de **democracia sindical** y **negociación colectiva** marcan una diferencia total respecto a cómo se llevan a cabo estos procesos.

“Antes de las reformas, una huelga podría ser estallada al margen de la comunidad o una

negociación colectiva podía ser aceptada al margen de la voluntad de los trabajadores”, explica Alfonso Bouzas, coordinador del Observatorio Ciudadano de la Reforma Laboral (OCRL). Ahora todas las decisiones tienen que pasar “por el **voto personal, directo y secreto** de todos y cada uno de los trabajadores. Y si los trabajadores no aceptan la negociación no la habrá”.

Esto último fue uno de los puntos que más objetó el sector empresarial cuando las reformas estaban en discusión en el Congreso. “Decían que una vez que ellos habían puesto sus últimas cartas sobre la mesa, corrían [el riesgo de que las bases no aceptaran la negociación](#)”.

Pero era “un argumento poco sólido, porque no hay grupo de trabajadores que quiera por sí mismo el conflicto”. Una vez que **una huelga estalla**, es común escuchar o leer opiniones en las que se asegura que el motivo del paro es el deseo de no trabajar. “Es mentira que los trabajadores no les interese la empresa, son los principales interesados en que prospere, pero que también haya una correspondencia en sus bolsillos”.

El reconocido laboralista coincide con muchas voces que señalan a esta huelga como histórica. “La empresa ha venido en un proceso de conservadurismo, de cada vez una mayor de flexibilización del contrato colectivo y de buscar la **inestabilidad laboral** con subcontratación y esto tiene que ser frenado”.

Para el especialista, el intento de **disminuir el contrato colectivo** en ésta y otras empresas es la herencia del neoliberalismo, un sistema en el que el interés de la clase trabajadora está al último de todas las prioridades del capital. “Todas las reformas que se hicieron a partir de 2012 iban por ese lado, la fuerza de trabajo no importa. Veían al trabajador como desechable. Y como había mucha gente sin trabajo, fortalecían esa argumentación”.

Pero las empresas y la sociedad entera debemos acostumbrarnos a que este tipo de acciones serán un cotidiano si no se respetan los **derechos laborales**, considera. “Estamos viviendo un momento único, el más importante desde 1917 en materia de trabajo y tenemos que estar atentos a la transformación, que es radical”, apunta.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”