



DISPRAXIS EN EL EJERCICIO LABORAL

Patricia KURCZYN VILLALOBOS*

SUMARIO: I. *Introducción a la dispraxis laboral*. II. *Conceptualización de dispraxis*. III. *La realidad laboral. Dispraxis vs. praxis*. IV. *La OIT: programas y acciones*. V. *Dispraxis laboral nacional*. VI. *Panorama laboral en México al inicio de la segunda década del siglo XXI*. VII. *Responsabilidad de empleadores y autoridades*. VIII. *¿Hay una dispraxis provocada por la globalización?* IX. *La dispraxis laboral en la literatura*. X. *A manera de conclusión*. XI. *Epílogo*.

I. INTRODUCCIÓN A LA DISPRAXIS LABORAL

Para abordar el tema de la dispraxis en el ejercicio laboral conviene señalar qué se entiende por dispraxis y cuál es el objetivo del Seminario que se explica por sí solo en la propia convocatoria, que se transcribe enseguida:

* Investigadora en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Solicito la indulgencia del lector, como la solicité a los asistentes al Seminario Dispraxis, por la propia *dispraxis* estructural de esta ponencia, que más bien es un recuento de reflexiones e ideas dichas primero en voz alta y ahora escritas. Por ello agradezco a los coordinadores la valiosa convocatoria para llevar a cabo el Seminario así como la invitación que me hicieran para participar en el mismo. Se trata de un foro único que llamó poderosamente mi entusiasmo al sentir que frente a un auditorio de alto nivel podría expresar mi gran preocupación aunada el enorme disgusto como ciudadana por las condiciones laborales que rigen en México, lo cual no es una novedad para la mayor parte de la sociedad. Pero de cierta forma es equiparable a un placebo saber que mis palabras llegan a oídos conscientes y mentes abiertas, lo cual refuerza la conciencia social y mi propio ánimo que desea transitar por el optimismo. Este tema de *dispraxis* lo traigo al campo de lo laboral en donde surgen inquietudes y muchas preguntas a las que se les buscan respuestas. En este trayecto me encuentro.

Acerca de “dispraxis”: La expresión latina denota una práctica mala por incompetencias de varios tipos. Se asocia con deficiencias que van de la falta de habilidad y experiencia, hasta la torpeza, la negligencia y la imprudencia. Se agregan también prácticas anómalas que van del conflicto de intereses hasta la corrupción, y enfrentamientos entre gremios. A esta clara explicación debe agregarse que también se comete la práctica irregular o equivocada voluntariamente, con la intención de obtener ventajas personales o profesionales, tanto de manera individual como colectiva y que en materia laboral, ese enfrentamiento entre gremios, no implica necesariamente confrontación entre sindicatos o agrupaciones de trabajadores pero tampoco indica que los mismos no puedan ser frecuentes y graves.

En cuanto al objetivo del Seminario, éste se dirige a convocar a distintas instituciones universitarias para analizar formas de dispraxis en dominios tan variados como la investigación, la medicina y el derecho, a fin de proponer medidas preventivas y soluciones posibles.

El objetivo es por demás amplio y sugestivo. Su amplitud refiere una buena oportunidad de resaltar lo irregular que fluye en la sociedad, particularmente en la mexicana contemporánea que ha tenido un viraje de importancia y que hoy acata prácticas indebidas, ilegales o ilícitas, como algo ya natural —con el riesgo de que se convierta en costumbre de larga duración en perjuicio de la sociedad misma y particularmente de la población infantil a la que se le transmiten mensajes peligrosos por la acción indebida o la misma inacción— y por el conformismo y/o por la impotencia para evitar el tránsito por caminos equivocados o bien la falta de aptitudes para buscar y construir soluciones que enderecen el destino y la historia de México conforme a la dignidad nacional y la dignidad de los mexicanos.

Al analizar el objetivo surgió la idea de iniciar con el también análisis del panorama en los temas laborales. La primera propuesta que emergió, tal vez al calor del enojo natural que produce la inconformidad con la situación actual de México, fue el de expresar y reseñar las graves condiciones por las que atraviesa la sociedad (no obstante ser del conocimiento común) e iniciar con la presentación a la audiencia una serie de denuncias en contra

de empresas, con nombres y apellidos, de las que se consideran “empresas socialmente responsables” a las que se les ha permitido tergiversar su conducta empresarial y presentarse a sí mismas con una estafeta de solidaridad para con la sociedad mexicana a través de programas o actividades respecto de algunas comunidades a las que dicen beneficiar directamente mediante acciones de carácter asistencial.

Tales acciones o programas debieran sujetarse a un esmerado análisis con una lupa jurídica para tener elementos que aplaudan su verdadera benevolencia y midan la realidad de dicha responsabilidad social, la cual al resaltarse podría generar una posible confusión con acciones tendentes a obtener la deducción de impuestos o por lo menos de manejar una información publicitaria carismática.

Ese comportamiento confuso no puede generalizarse y tampoco podrían negarse excelentes promociones sociales que generan beneficios de enorme utilidad para algunas comunidades o sectores de la sociedad mexicana. Por ello es importante aclarar que al desarrollar el tema de la *dispraxis*, no existe la intención de cancelar de antemano las buenas acciones provenientes de las empresas socialmente responsables, sino de detectar aquellas que parecen más una simulación asistencial.

El deseo de presentar ejemplos vivos, y de presentarlos hasta cierto punto en forma de *dispraxis* coloquial, se truncó al ver el video promocional de Fernando Cano Valle en el *You Tube* de la página virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas, cuando sugiere bajo las reglas de la diplomacia académica, el manejo de la denuncia con ética. Bajo tal sugerencia que se convierte en regla del seminario, me condujo al desistimiento de las acusaciones directas y al ajuste de la presentación conforme a los lineamientos que un foro universitario exige. Empero, sin infringir las reglas de la buena praxis para difundir las ideas y con el deseo de hablar sólo verdades, haré referencia a algunas actividades asistenciales

que considero pecados capitales empresariales, por lo que se dirá el pecado, mas no el pecador.¹

Por otra parte, al seguir un suplemento del periódico *Reforma* sobre empresas socialmente responsables,² no puede considerarse que haya intromisión alguna en lo que pudiera ser secreto profesional, ya que lo que el diario publica son orgullosas confesiones empresariales expuestas con motivo de haber recibido del Centro Mexicano de Filantropía A. C., algún premio o distinción que las califica de “empresas socialmente responsables”. Esta clasificación del organismo privado se basa en los distintos programas con los que dichas empresas participan o han participado en la promoción social para beneficio del medio ambiente, la niñez, la salud, etcétera. No será necesario dar los detalles empresariales ni la información minuciosa de cada empresa o programa, pero aun con la omisión de estos datos, la suspicacia y la experiencia de un culto auditorio le permitirá identificarlas así como evaluarlas de acuerdo con su criterio.

Menciono dos casos. Recientemente se produjo un accidente en una mina en la que quedaron sepultados 69 mineros cuyos cadáveres no fueron rescatados. La empresa propietaria está certificada como *empresa socialmente responsable* y su labor asistencial consiste en ayudar a una comunidad con programas ambientalistas. En otro caso, una *empresa socialmente responsable* asocia a sus trabajadores mediante la simulación de una cooperativa; sus labores asistenciales se dirigen al campo de la educación. En ambos casos tales empresas no cumplen con sus obligaciones legales pero reciben una certificación que se convierte en publicidad. ¿No sería mejor cumplir con las medidas de higiene y seguridad para evitar riesgos de trabajo? ¿No sería conveniente cumplir con las obligaciones laborales para dar a los trabajadores la oportunidad de mejorar sus condiciones de vida?

¹ Faltará por ver otras certificaciones, como las relativas a la inclusión laboral de discapacitados y a las empresas familiarmente responsables. www.stps.gob.mx

² IV Encuentro Latinoamericano de Empresas Socialmente Responsables, mayo de 2011. www.suplementoesr.com

II. CONCEPTUALIZACIÓN DE DISPRAXIS

Hechas las anotaciones anteriores se puede iniciar la exposición del tema, no sin antes manifestar la inseguridad o la confusión sobre su denominación. ¿Cabría equiparar la *dispraxis* con denuncia, desesperación, ayuda a develar problemáticas sobre justicia social, exposición de causas ocultas, desafíos...? En realidad esto no puede ocurrir; en primer lugar por la dificultad que se presenta por el significado que cada uno de los nombre expresa. En términos generales puede decirse que hablar de *dispraxis* significa hablar de prácticas que no corresponden a la ética y más que entenderlas como erróneas sería entenderlas como producto de la negligencia, ignorancia o de la corrupción; finalmente puede determinarse que son prácticas que no debieron o no deben ocurrir.

III. LA REALIDAD LABORAL. DISPRAXIS VS. PRAXIS

Abordaré algunas referencias que nos ubiquen en la realidad laboral. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de enero-marzo del presente año revela que los trabajadores que ganaron más de uno y hasta dos salarios mínimos (entre 1,795 a 3,590 pesos mensuales) representaron el 23.23% de la población ocupada, lo que significó que se encontraran en ese rango salarial alrededor de 10.5 millones de personas, en tanto que las personas con más de dos y hasta tres salarios mínimos (de 3,590 a 5,384 pesos mensuales) representaron 21.94% de la población ocupada en México, es decir, casi 9.9 millones de empleados. Este grupo conforma la clase trabajadora de menor nivel, es decir, que casi una cuarta parte de los trabajadores en México goza de menos oportunidades y menos prestaciones de orden económico y social, lo que podría llevar a pensar en una primera *dispraxis laboral* que implica el rompimiento de los principios del trabajo decente, en los términos de la OIT.³ Término que permite entenderlo a la luz del derecho

³ A partir de la Conferencia 87a., la Organización Internacional del Trabajo (OIT) introdujo el término “trabajo decente” para designar a la actividad pro-

positivo mexicano como el programa de buenas prácticas en el empleo, *praxis* y *no dispraxis*.

Las cifras expuestas no son alentadoras porque además de que deben anotarse las estadísticas sobre desempleo,⁴ que son muy preocupantes, se tuvo conocimiento de que el mayor deterioro del empleo en México se observó en aquellas plazas que ofrecían una mejor remuneración para sus trabajadores. Esto es, que aquellos individuos con más de tres y hasta cinco salarios mínimos (de 3,590 a 8,973 pesos mensuales) que constituyen el 16.89% de la población, es decir, 7.6 millones de empleados, se vieron afectados por recortes o desaparición de plazas laborales. Más aún, la mayor destrucción de puestos de trabajo se dio en las plazas remuneradas con más de cinco salarios mínimos, y para el primer trimestre de 2011 sólo 8.47% de los trabajadores en nuestro país obtuvieron remuneraciones de ese monto.

1. Sobre desempleo

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) arroja los siguientes datos con relación al primer trimestre de 2011.

Total de población subocupada	3'729,498
Hombres	2'545,611
Mujeres	1'183,887
Total de población desocupada	2'481,167
Hombres	1'612,150
Mujeres	869,017

La tasa de desocupación en general es de 5.2. De ser cierta sería un aliciente pensar que México tiene una tasa de desempleo mucho más baja que los Estados Unidos de América y que otros

ductiva capaz de satisfacer a plenitud las necesidades económicas, familiares y sociales de una persona de forma más o menos permanente.

⁴ Las cifras oficiales de desempleo deben contemplarse con un aumento debido al subempleo.

países de nuestro continente, pero esta cifra no parece concordar con la realidad que se vive a diario con la demanda de puestos de trabajo, principalmente entre los jóvenes y las mujeres como se ha denunciado por distintos organismos y que ha dado origen a la expresión de los “ninis” (jóvenes que ni estudian ni trabajan).

La realidad es que hay altas tasas de desempleo, de subempleo y de empleo precario; hay falta de oportunidades para los jóvenes y falta de protección para los menores, principalmente para los jornaleros.

Existen otras muchas *dispraxis* en situaciones laborales conocidas públicamente —los contratos de protección,⁵ la simulación de cooperativas,⁶ la contratación de empresas bajo la forma de la tercerización (*outsourcing*)—⁷ más aquellas situaciones que no salen a relucir, como fue el convenio internacional por el cual se pactó la contratación de trabajadores mexicanos para ocuparse en algunas islas del Atlántico, a quienes no se les cumplieron las condiciones laborales y prácticamente fueron sometidos a trabajo forzoso. Al respecto, nada se ha declarado, no ha habido una explicación para la sociedad mexicana, cuando esa información debiera ser conocida (*dispraxis* en la información).

Todas las anomalías que se mencionan conduce a pensar que estamos en presencia de lo que Durkheim llamó anomia. Se trata

⁵ Los contratos colectivos de trabajo de protección, como se le denomina, son aquellos que pactan un sindicato y un empleador, cuyas cláusulas sólo repiten las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, con lo cual evitan que los trabajadores exijan prestaciones superiores como correspondería.

⁶ Empresas que se constituyen bajo esa figura y hacen aparecer a sus trabajadores como asociados, con lo cual el derecho de sindicalización se hace nugatorio.

⁷ Esta forma de contratación crea una relación trilateral en la que se exime de responsabilidad a la empresa que recibe los servicios de trabajadores contratados por otra empresa. Ésta, a su vez, maneja las condiciones de trabajo de manera temporal, no reporta utilidades ni tiene sustento económico que garantice, en un momento dado, el pago de las prestaciones legales a que tengan derecho los trabajadores. Esta contratación maneja la mano de obra como mercancía, lo que está prohibido por la norma constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

de la anomia laboral con rumbo a la anomia social. Recuérdese que la paz laboral sustenta la paz social.

2. *Desempleo y empleo precario*

¿Cuál es la razón del desempleo y del empleo precario? Puede haber muchas respuestas a esta pregunta y se podrían clasificar según el perfil de quien las conteste; una de ellas podría ser la de los cambios en la balanza de exportaciones e importaciones que no se nivela adecuadamente lo que, aunado a la crisis económica, obliga a los fabricantes en México a cerrar sus empresas, a disminuir el número de trabajadores para bajar los costos de producción, o bien, a cambiar el giro de sus actividades comerciales o industriales, convirtiéndose en importadores de los artículos que comercializaban o fabricaban. Esto se debe a que, verbigracia, frente a la competencia de artículos de origen chino, sus precios resultan más altos y los saca del mercado y de las preferencias del consumidor. Al comercializar los productos que antes fabricaba, ahora en el mercado a precios competitivos, el productor nacional suele disminuir la mano de obra. Tal vez pueda hablarse de una *dispraxis* en una de las líneas de la economía nacional. Abrir los mercados a las importaciones sin considerar la competencia y los efectos en el mercado de trabajo no puede entenderse como una práctica sana.

Además de la respuesta anterior, no pueden eludirse otras con referencia a distintos factores, entre los cuales podría destacar el contar con una deficiente estructura de mercado laboral en el país, lo que genera precariedad y permite que esta característica sea la soberana en las relaciones laborales, con efecto tanto en lo económico como en lo social. Otra contestación podría ser sobre la falta de planeación nacional, una *dispraxis* de planeación porque los programas nacionales de desarrollo no se cumplen cabalmente y tampoco consideran las eventualidades que ocurran nacionalmente o en las relaciones sujetas a la globalización.

3. *Inestabilidad en el empleo. Dispraxis en la contratación de mano de obra*

Véase que de los poco más de 29 millones de trabajadores subordinados y remunerados que hay en México, una gran parte afirmó que actualmente no cuentan con un contrato laboral escrito que los ligue a su empresa, lo que crea una inseguridad jurídica; sin embargo, debe aclararse que la legislación laboral no establece, ni exige, que los contratos individuales se celebren por escrito, como es el caso de los contratos colectivos y, desde luego, de los contratos-ley. Lo que sí estipula el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) es que por escrito conste el señalamiento o el asentamiento de los datos generales de las partes, así como los relativos a las condiciones de trabajo cuya omisión se subsana con la aplicación de las disposiciones de la ley laboral que se enmarcan con criterios mínimos (como sería en el caso del salario y de las vacaciones), y con criterios máximos (verbigracia la jornada tanto ordinaria como extraordinaria). El grupo de trabajadores sin contrato laboral manifestó en la Encuesta no tener algún tipo de prestación legal y tampoco contar con apoyos para el acceso a las instituciones de salud, es decir, no estar afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, que es obligatorio en los términos de la Ley del Seguro Social.

IV. LA OIT: PROGRAMAS Y ACCIONES

Uno de los temas centrales que atrae a la OIT en sus programas es el de la igualdad,⁸ la no discriminación como elemento fundamental de la igualdad. En su nuevo *Informe Global sobre la*

⁸ Junto a este tema se aprecian otros. Está el del trabajo decente, que en nuestro país se le llama trabajo digno (aun cuando no es lo mismo), ya que trabajo decente o digno, en realidad, es todo: la libertad del trabajo y su remuneración justa, la prohibición del trabajo infantil debajo de cierta edad y la protección para los trabajadores menores dentro de la edad permitida; la libertad y el respeto al derecho a la sindicalización y la prohibición de la discriminación junto con la igualdad de remuneración por el trabajo de hombres y mujeres (convenios fundamentales de la OIT: 29 y 105; 138 y 182; 87 y 98, así como 100 y 111, respectivamente).

Igualdad en el Trabajo 2011, la Oficina Internacional del Trabajo señala que, a pesar de continuos avances en legislación antidiscriminatoria, la crisis económica y social mundial ha llevado a un aumento en el riesgo de discriminación que sufren ciertos grupos de trabajadores, como los migrantes:

Los efectos de la crisis han sido distintos en cada economía y cada sector económico. Los trabajadores con una situación laboral más estable se han visto naturalmente menos afectados que los que tienen empleos temporales o precarios. Quienes más peligro corren son los trabajadores poco calificados, los trabajadores de edad y los migrantes, así como aquellos que buscan su primer empleo, incluidos los graduados universitarios. El empleo de las mujeres se ha visto muy afectado en varios países por el impacto de la crisis en los sectores exportadores.⁹

El informe, que forma parte de una serie de estudios anuales de la OIT sobre las normas básicas del trabajo, reconoce que la falta de datos confiables en el contexto de la desigualdad hace difícil la evaluación con exactitud, por lo que se hace un llamado a los gobiernos a que destinen recursos humanos, técnicos y financieros tendentes a mejorar la recopilación de datos a nivel nacional.

1. *Género*

Con referencia a la igualdad de género, en los últimos decenios se han logrado importantes avances en su promoción en el mundo del trabajo; sin embargo, persisten las diferencias de retribución entre hombres y mujeres. Las mujeres ganan en promedio entre 70 y 90% menos de lo que ganan los hombres, y si bien se están introduciendo modalidades de trabajo más flexibles en materia de horarios como ejemplo de políticas pensadas para las familias,¹⁰ la discriminación relacionada con el embarazo y la maternidad

⁹ *Informe Global sobre la Igualdad en el Trabajo 2011*, Ginebra, OIT, 2011, p. viii.

¹⁰ Lo que se vincula con el Convenio 156 sobre la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Laborales (no ratificado por México).

todavía es un problema común. La legislación mexicana no contiene disposiciones expresas al respecto, pero son aplicables las normas internacionales sobre el tema como la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW), que específicamente se refiere a la discriminación por maternidad o el estado civil, y que ha sido ratificada por México, pero que no se ha regulado en la norma laboral. Igualmente es aplicable el artículo 1o. constitucional que prohíbe la discriminación por cualquier causa "...que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas". Contrariar los derechos de la mujer por su estado de gestación atenta contra la dignidad humana y menoscaba sus derechos laborales. La discriminación es la *dispraxis* de la igualdad.

2. Acoso y hostigamiento

El acoso sexual es otro problema importante en el lugar de trabajo o en el desarrollo de las relaciones laborales. El hostigamiento o acoso sexual, al igual que el psicológico, se comete en contra de hombres y mujeres de cualquier edad, pero las mujeres solteras o divorciadas son más vulnerables, como lo son los jóvenes, los dependientes económicamente y los migrantes. Los hombres víctimas con más frecuencia del acoso suelen ser jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

3. Discriminación laboral

La discriminación relacionada con el trabajo continúa existiendo para personas con discapacidad, como lo demuestra su baja tasa de empleo y cuando se les emplea puede haber opiniones contrarias.¹¹ En relación con la discriminación hacia las personas

¹¹ En el aeropuerto de la ciudad de México se ha establecido un programa para ofrecer puestos de trabajo a personas que utilizan sillas de ruedas, actitud que merece elogio; sin embargo, he escuchado opiniones acerca de lo indebido

que viven con VIH/SIDA, puede consistir en la imposición de análisis médicos obligatorios, en no garantizar la confidencialidad de los resultados, o bien, la negativa al puesto de trabajo —o el despido— por conocer el estado de salud del aspirante o del trabajador.

En este rubro, la ONUSIDA ha recibido recientemente de la Confederación Sindical Internacional en una reunión clave, un plan de acción en el cual uno de los puntos se refiere a reducir el estigma y la discriminación con base en el estado serológico real o supuesto respecto del VIH en la contratación y el empleo —como parte de la estrategia llegar a cero discriminación—. ¹²

4. Migración y otras causas de discriminación

De acuerdo con distintos informes de la OIT, los trabajadores migrantes enfrentan una discriminación generalizada cuando tratan de acceder a un empleo; en muchos casos, cuando ya son contratados, se les excluye de los programas de seguridad social y otras prestaciones.

De igual manera, un número cada vez mayor de mujeres y hombres experimentan discriminación por motivos religiosos, mientras que la discriminación sobre la base de la opinión política suele tener lugar en el sector público, donde la adhesión a las políticas de las autoridades puede influir en el acceso al empleo.

En un número limitado de países industrializados, la discriminación basada en el estilo de vida se ha convertido en un tema de actualidad, especialmente en relación con el tabaquismo y la obesidad, temas de atención de Organización Mundial de la Salud.

del programa por el mal aspecto que representa para los turistas, opiniones sin duda de personas inundadas con ignorancia.

¹² <http://www.ituc-csi.org/se-necesitan-us-8-000-millones-mas.html?lang=en>

5. *Respuestas de la OIT a la discriminación*

La respuesta de la OIT a la discriminación son las recomendaciones¹³ que se emiten para luchar en contra de la misma con enfoque a cuatro áreas prioritarias que incluyen: a) la promoción de la ratificación y aplicación universal de los dos convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad y no discriminación (Convenio 100 y Convenio 111);¹⁴ b) el desarrollo e intercambio de conocimientos sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; c) el desarrollo de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT para implementar de manera más eficaz el derecho fundamental de no discriminación en el trabajo, y d) el fortalecimiento de alianzas internacionales con los principales actores en materia de igualdad.

¹³ La Recomendación número 100 se refiere específicamente al tema de VIH en el trabajo, y los puntos 10, 11 y 12 tratan de la discriminación en el trabajo, con los siguientes términos: el estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no deberá ser un motivo de discriminación que impida la contratación, la permanencia en el empleo o el logro de la igualdad de oportunidades, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958. 11. El estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH no deberá ser un motivo para terminar una relación de trabajo. Las ausencias temporales del trabajo motivadas por la necesidad de prestar cuidados a terceros o por enfermedad relacionadas con el VIH o el SIDA, deberán tratarse de la misma manera que las ausencias por otras razones de salud, habida cuenta del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

¹² Cuando las medidas existentes contra la discriminación en el lugar de trabajo sean insuficientes para brindar una protección eficaz contra la discriminación relacionada con el VIH y el sida, los miembros deberán adaptarlas o adoptar nuevas medidas, así como prever disposiciones para su puesta en práctica efectiva y transparente.

¹⁴ Las ratificaciones de los dos convenios fundamentales de la OIT en este ámbito —el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), y el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ambos ratificados y en vigor en México— ascienden a 168 y 169 respectivamente, de los 183 Estados miembros de la OIT. Cuando los niveles de ratificación superan el 90%, el objetivo de la ratificación universal es factible, sostiene el informe.

V. DISPRAXIS LABORAL NACIONAL

El descontento, la incertidumbre y el pesar por las formas laborales que se aplican en el país (norte a sur, oriente a occidente) llegan a grados elevados en un sector mayoritario de la población, desde luego una mayoría integrada por trabajadores que no logran enfrentar esta *dispraxis* so pena de quedar desempleados y anotados en las listas negras que circulan entre varias empresas.

Al descontento se unen todas las preguntas posibles sobre el porqué? ¿Por qué ocurre así? ¿Por qué nadie hace nada? Ni las autoridades ni la sociedad civil.

Las autoridades se muestran indolentes ante los fracasos por los programas establecidos, como ocurrió con el relativo al empleo de primera vez que otorgaba ventajas en relación con el seguro social,¹⁵ los abogados con buena *praxis*, que atienden a la clase trabajadora vulnerable, sólo se quejan y poco pueden hacer fuera de los actos jurisdiccionales; los académicos protestamos con la letra y en los foros pero es un sector sin consideración importante en el análisis de la problemática laboral. De vez en cuando se organizan marchas de protesta que se topan con la protesta misma de la ciudadanía entretenida, detenida o aburrida pero siempre desesperada por los plantones que atrofian su derecho de circulación. Esto los puede llevar a opiniones no fundamentadas.

1. Ausencia de derecho o *dispraxis jurídica*

Otras muchas reflexiones que se asoman, sobresalen y se insinúan no pueden enlistarse en este espacio, pero algunas conducen a las siguientes consideraciones.

¹⁵ Artículo 1. El Programa Primer Empleo tiene por objeto apoyar a las personas físicas o morales en la generación de nuevos empleos de carácter permanente, a través del otorgamiento de un subsidio que será aplicado a la parte de las cuotas obrero patronales causadas a cargo de los patrones, al contratar trabajadores adicionales de nuevo ingreso e inscribirlos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, en los términos que se establecen en el presente decreto que establece las directrices generales para dar cumplimiento al Programa Primer Empleo. 1o. de marzo de 2007.

¿Cómo tener asombro porque el sector del trabajo informal sea mayor que el formal, o de que haya millones de niños trabajadores, o centenares de inmigrantes agredidos, secuestrados, explotados o asesinados; o bien, que se evadan impuestos por sectores comerciales o industriales con impunidad o negligencia de las autoridades por hacer cumplir las obligaciones fiscales, cuando cada día nos despertamos con la noticia de decenas de homicidios perpetrados en las últimas horas en distintos lugares del país con violencia inerranable y el hallazgo de narcofosas y otras tantas noticias de igual dramatismo que se convierten en el comentario durante el café de la mañana en casa o en la oficina, que en muchas ocasiones se hace el tema del día pero que en otras tantas pasan a la canasta de comentarios en general y el tema se hilvana con otros asuntos y pasan con facilidad a líneas secundarias y luego al olvido? Es evidente que hay una peligrosa disminución de asombro por hechos delictivos deleznable, en tanto que paralelamente a ello aumenta el temor y la angustia de los ciudadanos por la inseguridad y permite suponer que ya se ha trazado el camino a la costumbre de la violencia. *Dispraxis* de convivencia, tal vez.

2. ¿Protestar?

Las publicaciones con denuncias y las mantas que recriminan actos de particulares o de autoridades gubernamentales han dejado de ser motivo de asombro. Algunas de ellas se han convertido en denuncias públicas y han logrado captar la atención de autoridades, en algunos casos con resultados positivos gracias a la acción particular de las víctimas.¹⁶ Podría considerarse una *dispraxis* judicial ante la ineficiencia de las autoridades que fueron

¹⁶ Tal es el caso del lamentable homicidio de Hugo Wallace Miranda, cuyos autores se descubrieron y detuvieron gracias a las pesquisas hechas directamente por la madre de la víctima, señora Isabel Miranda de Wallace, y que hoy encabeza una organización no gubernamental “Alto al Secuestro”, que trabaja para prevenir esos ilícitos.

sustituidas en el cumplimiento de una parte de sus obligaciones, por una persona particular interesada en el ilícito.

Por otra parte, se presenta el exceso de marchas que producen fastidio en la sociedad por afectarla en su libre circulación con la obstrucción o cierre de vías de comunicación o la suspensión de transporte público. Puede tomarse como referencia el caso de los electricistas afiliados al Sindicato Mexicano de Electricistas, a quienes el gobierno federal les canceló su fuente de empleo de un día para otro con el cierre intempestivo de la empresa (de participación estatal) la Compañía de Luz y Fuerza,¹⁷ ocurrida en día inhábil, con evidente violación a la LFT cuyas disposiciones sobre el cierre de empresas fueron ignoradas al igual que los derechos humanos laborales con perjuicio en contra de más de 40,000 familias, las que quedaron sin trabajo y sin prestaciones como lo es el servicio médico; una comunidad a la que se le cortó de un día para otro la estabilidad laboral y la seguridad para satisfacer sus necesidades de sobrevivencia, que salió a manifestarse en contra de las autoridades por los actos que consideran violatorios de sus derechos laborales y de seguridad social, pero que se justificó por una parte importante de la sociedad capitalina y otras zonas que se cubrían por la misma empresa.

El sector electricista fue repudiado por haberse caracterizado por sus arbitrariedades y acciones prepotentes y abusivas de muchos años, que padecieron los habitantes de las zonas atendidas por dicha compañía, pero también contribuyó a ello las declaraciones oficiales en contra del sindicato. Esta sociedad, o parte de la misma, en ocasiones se alegraba de semejante situación sin reflexionar que:

¹⁷ En los primeros minutos del 11 de octubre, el gobierno federal emitió el decreto de extinción de la Compañía LFC, medida que fue justificada por los secretarios de Gobernación, del Trabajo y de Hacienda, quienes afirmaron que la Compañía era una carga insostenible para las finanzas públicas. También anunciaron la entrega de indemnizaciones extraordinarias para los más de 44,000 electricistas que de un día para otro se quedaron sin empleo.

- Cuando una empresa es incosteable, puede ser culpa del propio gobierno. En este caso, el que administraba la compañía era un organismo dependiente del gobierno federal mismo, como ocurría desde hacía muchos lustros, el cual conocía los resultados negativos, por lo que puede considerarse un ejemplo de *dispraxis* administrativa y financiera.
- Si el sindicato era intolerante, sin facilidad para dialogar, fueron las propias autoridades que dejaron que así ocurriera y en vez de sanear las finanzas y resolver los problemas con el sindicato, se decidió a cortar la raíz y culpar a los gobiernos anteriores. Esto se llama “autoritarismo” equivalente a *dispraxis* política, por la sustitución del arte de las políticas públicas por el deseo de poder.
- Se propició que la sociedad se ufanara de la comisión de un grave ilícito cometido nada menos que por las propias autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y la eficacia de la ley laboral, cualquiera que ésta sea. ¿Así se nutre la moral social? Esta respuesta social puede entenderse, lamentablemente, como una forma de *dispraxis* social y *dispraxis* jurídica.

VI. PANORAMA LABORAL EN MÉXICO AL INICIO DE LA SEGUNDA DÉCADA DEL SIGLO XXI

Todo parece presentar un escenario ya visto, un *dejá-vu*. Un reciclaje cómo podría pensarse con el sociólogo francés Edgar Morin, o si traemos a la memoria a Hegel, se trata de una repetición de la historia de esclavitud, trabajo forzoso o explotación como en la época de la colonia y hasta la revolución social de 1910. O bien, si pensamos en Durkheim, estamos en presencia de una anomia, cuando por todas las aristas de las relaciones políticas, sociales y económicas se encuentran irregularidades, ausencia e incumplimiento de responsabilidades. Un caos. *Dispraxis* de *dispraxis*.

Para visualizar tal escenario recorramos varios teatros.

1. *La realidad en la impartición de justicia laboral*

El proceso laboral ha perdido la característica de la celeridad. Esta realidad constituye la expresión de condiciones deplorables de las autoridades jurisdiccionales sin justificación alguna. La larga duración de los juicios laborales obedece a muchos factores entre los cuales podemos enunciar los siguientes:

- Saturación de asuntos que rebasan la capacidad de atención de las autoridades laborales, en primer término, las juntas de Conciliación y Arbitraje y, en segundo, los tribunales colegiados de circuito en materia laboral que se puede corroborar con los porcentajes de juicios que corresponden a demandas en contra de organismos descentralizados: el 58% corresponde a conflictos de seguridad social en contra del IMSS, Pemex, ISSSTE, Sepomex, Infonavit y afores. Sólo 10% es contra empresas del sector privado.

Para ejemplificar lo anterior, se presentan datos que aparecen en el informe de actividades de 2009-2010 que rindió la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por conducto de su presidente:¹⁸

Al 31 de octubre de 2010, se registraron 214,479 conflictos individuales, ya sea en fase de instrucción o dictamen, lo que representa un incremento de 14.4%, con respecto a los 187,460 juicios existentes en el periodo del informe de 2009.

El universo de asuntos en trámite se distribuye de la siguiente forma: 31% corresponde a asuntos del IMSS, 7% a Pemex, 2% a FNM (Ferrocarriles Nacionales de México) en liquidación, 5% a la CFE, 1% a la extinta Luz y Fuerza del Centro y un estimado de 44% de juicios en contra de otros organismos públicos como el Infonavit, ISSSTE y Sepomex, así como en contra de las afores.

¹⁸ www.stps.gob.mx

¿Hay alguna explicación? Puede haberla, lo que tal vez no se encuentre son las justificaciones. En esos términos, puede apuntarse en primer lugar el incumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores que son designados por el Poder Ejecutivo federal y, por lo tanto, representan al gobierno federal indirectamente. Dicho incumplimiento puede ser una actitud autoritaria —*dispraxis*— o bien puede acontecer por ignorancia de los abogados y de los directivos de la institución (lo cual no excluye la responsabilidad), y en segundo lugar porque los abogados representantes de esos organismos, sean institucionales o externos, suelen no estar autorizados a “conciliar” los conflictos laborales y, por el contrario, por instrucciones institucionales deben ir hasta el fin del juicio, tengan razón o no, estén conscientes o no de ello, en virtud de que una desobediencia puede tener un costo alto para el litigante: que se le finque responsabilidad como funcionario si lo es, o pierda la representación profesional si se trata de abogados externos.

¿Hay culpa de las autoridades? ¿A cuáles autoridades se le puede responsabilizar de tales resultados? Sobre estas particularidades consideramos lo siguiente:

- Puede haber una parte importante de negligencia por parte de los funcionarios encargados de impartir justicia, pero al lado de ello existen otros factores que deben admitirse, como es el caso de la presentación de demandas de manera sistemática por abogados cuyo ejercicio se caracteriza por la ausencia de ética.

Estos abogados, y algunos que no lo son, antes de cualquier trámite extrajudicial o conciliatorio —o a sabiendas de que no hay razón legal fundamentada para reclamar los derechos que exige o pretende su representado— entregan la demanda con la intención de obtener algún beneficio del empleador, que en ocasiones prefiere arreglar el supuesto conflicto antes de continuar con un juicio laboral; en otras ocasiones puede darse el caso de los abo-

gados que prolongan los juicios para obtener indemnizaciones mayores —y con ello honorarios más importantes— que puede entedenderse como *dispraxis* en el ejercicio profesional).

- Puede haber incumplimiento de obligaciones legales y contractuales de los empleadores, circunstancia que se vincula con los temas de la responsabilidad.

En tal contexto pueden darse violaciones a la legislación laboral o a los contratos individuales o colectivos, como puede ser en materia de salarios no remuneradores, jornadas extraordinarias no cubiertas, despidos arbitrarios, incumplimiento en las prestaciones, discriminación y otros más. La gama es tan amplia como disposiciones rijan en la relación de trabajo. Y debe aclararse que la legislación laboral se contempla en los convenios y tratados internacionales ratificados por México, la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos. Un derecho muy importante que con frecuencia se viola es el incumplimiento en el pago de la participación de utilidades para lo cual hay diversas maneras de hacerlo y uno de ellos es el pago por honorarios con lo cual, además, se evade el pago de las cuotas de seguridad social. Las repercusiones en el ámbito económico personal son a futuro con la ausencia de cotizaciones para la seguridad social, por lo que puede hablarse de una *dispraxis* económica.

- Ignorancia jurídica. En otro sentido puede considerarse la preparación y actualización del personal jurídico en funciones en las autoridades encargadas de administrar y de impartir justicia, tanto las administrativas como las jurisdiccionales, que no siempre está actualizado en normatividad internacional.

Por otra parte, las reglas de interpretación de las disposiciones nacionales o internacionales se aplican como rutina, lo cual implica un círculo vicioso que genera desigualdad en la aplica-

ción de la ley (nuevamente *dispraxis* jurisdiccional) y converge en resoluciones contradictorias que dilatan los procedimientos en detrimento de la justicia social. Estas resoluciones contradictorias pueden causar jurisprudencia para homologar el sentido de las disposiciones en conflicto que deben ser aplicadas bajo criterios uniformes.

- Corrupción. No puede dejarse de lado la posible corrupción del personal, tan grave en ellos como en quienes corrompen: abogados, actores y demandados o terceros con algún interés jurídico. La presencia de “coyotes” es innegable. La corrupción significa *dispraxis* moral y legal.
- Violencia. Prácticas “gangsteriles”. En el Distrito Federal se ha generalizado una práctica por demás denostable e indigna. La presencia de golpeadores a las afueras de las instalaciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje para amedrentar a los litigantes frente a sus contrapartes entorpecen la impartición de justicia y violan el derecho al acceso a la justicia. *Dispraxis* moral y legal.

2. La realidad de la seguridad social

En este rubro sólo anotaré la insuficiencia de centros de atención médica en instituciones de seguridad social y de personal que hace esperar días o semanas para atender urgencias, lo que permite y alienta a cierto personal médico, bien pagado por cierto, a invitar a su público cautivo a atenderse en sus clínicas o consultorios particulares con el pago de sus honorarios a cambio de celeridad y atención más personalizada.

Agreguemos a ello el desabasto de medicamentos y, en ocasiones, el trato frío, poco cordial y deshumanizado del personal médico, paramédico y administrativo, así como la aglomeración de pacientes cuya atención deja de ser oportuna. No en vano el IMSS, en lo particular, sostenido principalmente por las cuotas de los empleadores y de los propios trabajadores, lleva el récord más

alto durante muchos meses en cuanto al número de quejas que se presentan a la CNDH, como puede comprobarse en las páginas de la misma institución al leer las recomendaciones que se emiten a la institución con bastante frecuencia y en la que se invita a capacitar mejor a su personal en el área de derechos humanos.

3. *Ineficacia de la legislación y de las políticas públicas*

En cuanto a la ineficacia de la ley en seguridad social puede agregarse la ineficiencia (dispraxis médica); los conflictos de seguridad social ocupan más del 50% de los juicios laborales en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Más eficiencia en el cumplimiento de la ley reduciría drásticamente ese tipo de demandas; es incuestionable que el incremento en la cultura de la legalidad sería una base sólida, de importancia extraordinaria para el cambio y la terminación, o por lo menos la disminución en la *dispraxis* legal.

A lo ya expresado podemos sumar la saturación jurisdiccional que no es sino una *dispraxis* funcional. Por otra parte, el incumplimiento de las disposiciones procesales en cuanto a los términos legales ha venido provocando el aumento de los juicios de amparo indirecto por denegación de justicia.

La evasión del cumplimiento de obligaciones patronales puede tener, entre otras intenciones, la de bajar costos y competir bajo reglas inequitativas. Es probable que se luche mediante el trabajo informal para disminuir o evitar el pago de impuestos y de cuotas de seguridad social, con cero responsabilidades por ser una vía para salvarse del cumplimiento de normas de higiene, seguridad y ambiente en el trabajo; en donde la discriminación queda impune; en donde priva la notoria falta de ética en la contratación laboral mediante simulaciones que reducen el monto de los salarios y prestaciones y sugieren la posibilidad de despidos arbitrarios sin consecuencias legales. A ello podemos adicionar la práctica de los ya famosos contratos colectivos de protección y la contratación de niños en edad inferior a la permitida, o su ocupación en

labores peligrosas e insalubres prohibidas por leyes nacionales e internacionales.

La conclusión es deprimente, hay violación incuestionable de los derechos humanos y a la luz del día; esto puede interpretarse como un consentimiento de facto de la sociedad y más grave, de las propias autoridades laborales (*dispraxis* general).

En cuanto a las políticas públicas, si planteamos la cuestión sobre su acierto en el ámbito laboral (y de seguridad social) la respuesta automática es que son incorrectas o inviables cuyo cumplimiento total o parcial queda pendiente en distintos rubros.

VII. RESPONSABILIDAD DE EMPLEADORES Y AUTORIDADES

Los empleadores son los primeros responsables en la violación de las disposiciones laborales, sea de manera directa o por medio de simulaciones como ocurre con la tercerización o mercado de mano de obra, cuyo nombre más conocido es el *outsourcing*, en donde la materia de negociación es el trabajo de las personas. Igualmente debe considerarse que en el afán de limitar sus responsabilidades o de aumentar su productividad y bajar costos, algunos empleadores discriminan a trabajadores por diversas causas, entre las más comunes están las relativas al sexo, género, edad o responsabilidades familiares.

Las autoridades llevan también su parte de responsabilidad; dos datos simples permiten expresar lo anterior: los juzgadores como las juntas de Conciliación y Arbitraje aplican la ley con flexibilidad, sin criterios uniformes y la ausencia de una inspección suficiente y de buena calidad.

El tema de la inspección es otro de los más relevantes en tanto que puede equipararse a los ojos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; constituye el medio para evaluar el cumplimiento de las obligaciones patronales y al configurar un instrumento de suma importancia para la defensa de los derechos humanos, se convierte en arma de previsión social. En los países en que las legislaciones tienen grados importantes de eficacia, el número de

inspectores podría ser reducido porque se registra un alto sentimiento de responsabilidad social y hay apego y respeto a la cultura de la legalidad, pero en países que se caracterizan por lo contrario (lamentablemente México es uno de ellos), la inspección resulta el instrumento más valioso e importante en la defensa de los derechos humanos de los trabajadores.

¿Cuál es el panorama de la inspección en México? Uno de los pocos reglamentos de la LFT es precisamente el General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

Hay inspectores locales en cada estado —o mejor debiéramos señalar que “debe haber”— y otros operan bajo la dependencia de la autoridad laboral federal para atender empresas de tal jurisdicción. En ambos casos se tiene conocimiento de que el número de inspectores es insuficiente, y más grave aún es advertir que la función puede ser deficiente por la escasez de inspectores. Por ejemplo, las inspecciones son de cuatro tipos:¹⁹ iniciales, periódicas, comprobatorias y extraordinarias; las segundas, se programan anualmente —aunque pueda haber excepciones— lo que parece ser un periodo muy largo, sobre todo en determinado tipo de empresas con actividades de alto riesgo. Sin embargo, con escasos datos que mencionaré cada uno puede formular su juicio de valor.

En 2006, por cada mil trabajadores, se contaba con 0.56 inspectores en el orden federal y de 1.58 contando a los inspectores de las entidades federativas, en tanto que en Alemania era de 9.26; Francia, de 4.85; China, de 5.71; Chile, de 5.04; Brasil, de 3.35; Colombia, de 1.39 según información de la Dirección General de Inspección del Trabajo en la fecha indicada.²⁰ Estas cifras pueden haberse elevado a partir de la contratación de cien inspectores como lo anunció la STPS en 2008, sin haber localizado información actualizada.

¹⁹ <http://conoceinspector.stps.gob.mx/conoceinspector/EmergentePrincipal.html>

²⁰ Romero Gudiño, Alejandro, “Inspección federal de trabajo en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 6, enero-junio de 2008, pp. 113-143.

En el IV Informe de Labores del Secretario de Trabajo y Previsión Social, se dice que en 2010,²¹ se practicaron 376 inspecciones en empresas de jurisdicción federal, esto significa que se realiza una inspección diaria durante el año, lo que muestra claramente, como antes se dijo, la posible insuficiencia en la inspección laboral, que es fundamental no sólo para prevenir riesgos de trabajo, pues los inspectores deben atender el cumplimiento de todas las obligaciones impuestas por las leyes nacionales y de los convenios internacionales ratificados que forman parte del derecho positivo. Las inspecciones se requieren para evitar, y en su caso sancionar, el trabajo infantil y cualquier discriminación laboral, verificar las condiciones especiales para las trabajadoras gestantes, el pago remuneratorio, los descansos, etcétera.

VIII. ¿HAY UNA DISPRAXIS PROVOCADA POR LA GLOBALIZACIÓN?

La respuesta podría parecer temeraria, o por lo menos imprudente. La sociedad del pensamiento complejo, la que aceleró el desarrollo a partir de la segunda mitad del siglo XX; la sociedad que se ve sometida a esta tercera revolución tecnológica como le llama Sylos Labini,²² se desenvuelve en forma irregular y no existen los mismos niveles comerciales en el plano mundial. Estas condiciones retratan la injusticia social que se ocasiona por la pésima distribución actual de la riqueza que ocurre, entre otros factores, por la imposición de fuerzas económicas y políticas que tomadas de la mano forman una potencia. La designación de directivos y el diseño de las políticas económicas a nivel internacional se hace por los países más ricos. Este ejercicio se sigue en el

²¹ www.stps.gob.mx

²² Labini, Sylos, *Nuevas tecnologías y desempleo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1993.

plano nacional, en el que las fuerzas económicas más significativas en riqueza detentan una fuerza política de alto nivel.²³

¿Corresponderán estas actitudes a una *dispraxis* global propia de esta aldea global, como la llamó Alain Touraine? Globalización implica transformaciones de esencia y entre ellas vale la pena mencionar de manera muy simple el cambio en las relaciones comerciales y en las relaciones de la producción, que conjuntamente inciden en las relaciones laborales. Así, los países con menos tecnología llevan serias desventajas como es la ampliación de las brechas en los niveles de vida de las comunidades (pauperismo mayoritario frente a la acumulación de la riqueza por el 10% de la población aproximadamente). La transformación de las relaciones comerciales, y las de productividad y competitividad influye en las relaciones internas de los países, tal es el caso de México que se asocia con Canadá y los Estados Unidos, dos potencias gigantes, con la ingenuidad de esperar un trato equitativo y que el resultado a varios años de firmado el TLCAN, no colma las expectativas esperadas. Tal vez habría una *dispraxis* comercial internacional.

Para ubicar esta desventaja en el campo de lo laboral, basta señalar que tanto Canadá como Estados Unidos tienen legislaciones laborales federales y locales que rigen en cada una de las provincias y en cada estado, respectivamente. Los dos países socios no tienen ratificados los mismos convenios de la OIT que México incluye en su derecho positivo al haberlos ratificado y que está obligado a aplicar. Verbigracia, entre los ocho convenios fundamentales, equiparables a los derechos laborales fundamentales, la situación es la siguiente:

- México y Canadá han ratificado el Convenio 87 sobre el derecho de sindicación. Estados Unidos no lo ha hecho. Ninguno ha ratificado el Convenio 98 de sindicación y contratación colectiva.

²³ En México, las empresas Televisa y Telmex (Telcel unida a ésta) conforman un poder económico que trasciende en las decisiones políticas.

- México ha ratificado los dos convenios 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, Canadá solamente tiene ratificado el 105. Estados Unidos no ha ratificado ninguno.
- México y Canadá han ratificado los convenios 100 y 111 sobre igualdad de remuneración y no discriminación respectivamente. Estados Unidos no ha ratificado ninguno.
- El Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión en el trabajo, no ha sido ratificado por ninguno de los tres países, pese a la enorme importancia del mismo. En cambio, el Convenio 182, sobre la abolición de las peores formas de trabajo infantil ha sido ratificado por los tres países. Sin embargo, en México se ha evidenciado el incumplimiento a las leyes y en este caso a las normas internacionales como lo demuestra el último accidente minero en que un menor de 15 años perdió un brazo en la explosión de “un pozo” clandestino,²⁴ cuando la minería y cualquier trabajo subterráneo es uno de los más peligrosos y se prohíbe a menores de 18 años.

Si bien este esquema no es la mejor representatividad de la globalización sino de la internacionalización, sí puede ejemplificar la diferente concepción que los tres socios de Norteamérica tienen en el manejo de las relaciones laborales y, desde luego, en los sistemas de productividad y competitividad. Estos dos temas son los que alteran las condiciones laborales y podrían ser los causantes de una estructura de mercado laboral disfuncional.

IX. LA DISPRAXIS LABORAL EN LA LITERATURA

Traído el escenario laboral a la literatura, puede decirse que el *Ensayo de la ceguera*, de José Saramago, se ha hecho realidad. La novela trata la metáfora de una sociedad cuyos integrantes vueltos ciegos intempestivamente, vivían en una revuelta comunidad en

²⁴ El 3 de mayo de 2011 ocurrió un accidente en Coahuila, al interior de una mina que se dijo ser un “pozo clandestino”, propiedad de la empresa Binsa S. A. de C. V., en que perdieron la vida 14 mineros y un menor quedó herido con la pérdida de un brazo.

donde la necesidad de más alta jerarquía era sobrevivir, lo demás pasaba al plano secundario. La solidaridad o la complicidad se expresaban tan solo en pequeños grupos entre quienes había acercamiento en busca de defensa común. Sólo una mujer mantenía la vista y guió al grupo al que se unieron ella y su marido. Se trataba de un grupo heterogéneo en edades, sexo, ocupaciones y formas de contagio. Los únicos factores de unión eran la ceguera y la necesidad de defenderse para sobrevivir. En la actualidad hay sociedades que se han cegado casi por completo; no pueden ver los problemas que les rodean y menos pueden buscar su solución presas de la impotencia y, más grave, sin conocer o identificar a sus agresores o causantes de su desgracia.

México conforma una sociedad ansiosa de respeto a sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y a los derechos humanos en general, pero el incumplimiento de los mismos hace que se hable de *dispraxis* social, es decir, un ambiente de desorden contundente. Tristemente debe advertirse que una sociedad en esas condiciones es una sociedad en decadencia y sus gobernantes tienen la imperiosa obligación de corregir el estadio que las provoca.

X. A MANERA DE CONCLUSIÓN

La sociedad enfrenta hoy severos retos para desafiar la *dispraxis* en el ejercicio laboral. La lucha por conseguir más dinero, sueldo y prestaciones laborales llevan al individuo a alejarse de otras condiciones de vida que le son necesarias para su desarrollo integral de acuerdo con su dignidad. En esta carrera por adquirir lo material hay un abandono de las relaciones familiares y las sociales en general. Hay menos convivencia por el exceso de trabajo a lo que se suma la comunicación tecnológica que limita el estrechamiento de las relaciones humanas directas. Esto contribuye al cambio de patrones de vida con riesgo de deshumanizar la convivencia y fomentar la *dispraxis* social. El manejo de las relaciones bajo los cánones de la ética, el énfasis en la cultura de la legalidad

y la revaloración moral son los únicos caminos que pueden limitar las actividades practicadas en desorden.

En tal sentido valdría la pena mencionar, aunque parezca fuera de lugar, la defensa del tiempo libre como valor intrínseco cuyo goce tiene alcances directos en el desarrollo personal y humano del trabajador y de su familia que, sin duda, repercute en la vida social. El tiempo libre permite la desmaterialización del trabajo y ofrece a la persona salvar su dignidad, más hoy en día en que se despersonaliza la relación cotidiana al vender y comprar a través de una máquina, tanto una golosina como un boleto de avión o un aparato electrodoméstico y hasta algo tan personal como ropa obtenida a través de la Internet. Sin embargo, esa transformación de las relaciones de producción y las comerciales invitan e incitan a los individuos a hacer del trabajo su obsesión o su *hobby*, sin olvidar que también ocurre por la necesidad de trabajar.

XI. EPÍLOGO

Un poco más de literatura para terminar con una locura del siglo XIX que quisiera hacer mía:

Si la clase obrera lograra desterrar de su corazón el vicio que la domina... para levantarse con toda su terrible fuerza y aplicarla... a forjar una ley que prohibiese que los hombres (y mujeres) trabajaran más de tres horas diarias, si la clase obrera lo lograra, la Tierra se estremería de alegría y sentiría surgir un nuevo Universo... Pero ¿cómo pedir a un proletariado corrompido por la moral capitalista, que tome una resolución viril?

... Oh pereza, ten piedad de nuestra dilatada miseria! ¡Oh pereza, madre de las artes y de las nobles virtudes, sé el bálsamo de las angustias humanas!

Estas ideas de Paul Lafargue en su obra *El derecho a la pereza* —1880—, están a punto de cumplirse: no habrá trabajo por más de tres horas al día, desde luego con diminutos salarios y lejos de ser el bálsamo de las angustias humanas, se convertirá en el camino a la destrucción de la sociedad global.