

CONSIDERACIONES PRELIMINARES PARA ENTENDER LA REFORMA LABORAL

Con fecha 30 de noviembre de 2012 se reforman y adicionan diversos contenidos a la LFT. El resultado no fue más que el colofón de un largo proceso de discusión iniciado en 1988, cuando el Poder Ejecutivo federal anunció la inminente reforma a las normas del trabajo. Desde entonces y al paso de esos largos años la posibilidad de reformas a la legislación laboral siempre estuvo latente en todos los actores de las relaciones laborales, empresarios, sindicatos, académicos, autoridades laborales, etcétera. Durante todo este tiempo desfilaron sendos proyectos de reforma laboral que permitieron a los laboristas presentar argumentos a favor o en contra de los mismos.

En este proceso de discusión, fueron pocos los proyectos de reforma realmente ambiciosos que plantearan cambios estructurales e incluso constitucionales, al modelo de relaciones de producción construido luego de la Revolución Mexicana de 1910. En su gran mayoría, los proyectos que vieron la luz pública abogaban por cambios puntuales en temas concretos. Los proyectos hacían énfasis en los temas que le interesaban al autor del proyecto y dejaba de lado aquellos que le resultaban incómodos.¹

La falta de una reforma laboral amplia daba la impresión de que las normas laborales habían permanecido inmutables. Sin embargo, hay que reconocer que la inamovilidad de las normas

¹ Sánchez-Castañeda, Alfredo, “La reforma extraviada”, *Voz y Voto*, México, núm. 172, junio de 2007, e *id.*, “El difícil camino de la reforma laboral: la paradoja de perder todos para ganar todos”, *La Palabra y el Hombre, Revista de la Universidad Veracruzana*, México, tercera época, núm. 18, otoño de 2011.

del trabajo en México fue más aparente que real.² En efecto, el hecho de que durante muchos años no pudiera concretarse una reforma laboral creó la falsa imagen de que la LFT se conservó inmutable, lo cual era una visión errónea de lo acontecido. En primer lugar, la LFT fue reformada en materia de capacitación y adiestramiento en 1978 y en materia procesal en 1980, además de otras reformas puntuales. En segundo lugar, la LFT ha sido cambiada de manera importante a través de la jurisprudencia y la contratación colectiva. Sin contar los innumerables cambios que en la vía de los hechos muchas empresas venían imponiendo en los centros de trabajo. Principalmente en el terreno de la contratación en materia colectiva,³ con la subcontratación —a pesar de que no se encontraba en la LFT—⁴ y la productividad.

Durante los últimos 20 años hemos asistido a un proceso de “reforma” y “adaptación” de las normas laborales de diferentes maneras,⁵ por lo que la reforma de 2012 debe ser vista como la formalización o culminación de todo un proceso que se venía gestando de tiempo atrás.

Teniendo estos márgenes de referencia, en México se volvería hablar de una reforma laboral a partir del 1o. de septiembre de 2012, fecha en la cual el presidente de la República envió a la Cámara de Diputados un proyecto de reforma y adiciones a la Ley

² Reynoso Castillo, Carlos, “Viejos derechos, nuevas realidades”, *Voz y Voto*, núm. 172, *cit.*

³ Sánchez-Castañeda, Alfredo, “Futuro de la negociación colectiva en México: de la contratación sin negociación a la negociación con contratación”, en González, Nicolás Inés (coord.), *40 años, 40 respuestas. Ideas para la democratización del mundo del trabajo*, México, Friederich Ebert, 2009, pp. 155-158.

⁴ Sánchez-Castañeda, Alfredo *et al.*, *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.

⁵ Reynoso Castillo, Carlos, “Viejos derechos, nuevas realidades”, *cit.* Artículo en donde se recogen los temas que debería incluir todo intento de reforma laboral. Lo cual, en su mayoría, aparece en las reformas y adiciones a la LFT.

Federal del Trabajo, con carácter de *Iniciativa preferente*, con lo cual se obliga al Congreso de la Unión a pronunciarse sobre dicho proyecto, en un plazo breve.

Hay que recordar que en 2012 se reformó la Constitución, con lo que se incluyeron varios cambios en materia política. Uno de ellos fue el reconocimiento de las iniciativas preferentes en virtud de las cuales el presidente de la República podía presentar a la Cámara de Diputados, al inicio del periodo de sesiones, iniciativas o proyectos reforma, con la finalidad de que los mismos fueran discutidos, analizados y eventualmente aprobados dentro de los 30 días siguientes a su presentación ante el órgano legislativo. La *Iniciativa preferente* en materia laboral derivó en un debate sobre el tema, el cual dio lugar a la aprobación de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 30 de noviembre de 2012.

La reforma laboral de 2012 trastoca algunos de los conceptos tradicionales ampliamente justificados y analizados por la doctrina, que estudios recientes dejaban ver cómo poco a poco se empezaban a gestar cambios⁶ y transformaciones.⁷ Además del análisis puntual de los cambios incorporados a la legislación laboral, la trascendencia de las modificaciones exige hacer un esfuerzo de reflexión que permita poco a poco entenderla en esta nueva etapa de evolución o involución (según sea la apreciación ideológica) del derecho mexicano del trabajo.

El derecho del trabajo nació como un intento de la sociedad para contar con un marco jurídico que permitiera el sano desarrollo económico de un país, al ofrecer un espacio en el cual las relaciones laborales pudieran convivir señalando qué derechos y

⁶ Sánchez-Castañeda, Alfredo, “¿Hacia la decadencia del contrato de trabajo?”, en Kurczyn Villalobos, Patricia y Puig Hernández, Carlos (coords.), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, 2003.

⁷ Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Miguel Ángel Porrúa, 2006, y Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, 2006.

qué obligaciones tenían cada una de las partes.⁸ Desde esta perspectiva, resulta normal señalar que las normas laborales tenían un ingrediente económico pero sobre todo social que ayudaría en buena parte del siglo XX, al desarrollo y estabilidad económica y social de muchas naciones. Las normas sociales, sobre todo las laborales, estarían dirigidas a grandes contingentes de la población que, con su trabajo, tratarían de obtener los medios que les permitieran satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia. El nacimiento del derecho del trabajo, como un intento de las sociedades por plasmar en normas jurídicas una cierta concepción de justicia y humanismo, sería alimentada desde varios ángulos y posiciones ideológicas. La inclusión de lo social en las agendas públicas y en este caso legislativas, apareció como algo normal desde finales del siglo XIX y casi todo el siglo XX. Baste recordar en primer lugar, a finales del siglo XIX, las leyes de seguridad social y protección de accidentes de trabajo en la Alemania de Bismarck y, en segundo lugar, durante el siglo XX la labor realizada por la Organización Internacional de Trabajo.⁹ Se buscaba, en pocas palabras que la empresa se adaptara a las necesidades de los trabajadores.

Sin embargo, el desarrollo de las normas del trabajo en los últimos tiempos aparece más difuso. Pareciera en ocasiones que el papel del derecho del trabajo como herramienta de justicia, va cediendo terreno para convertirse en una herramienta de la economía y organizadora de las políticas públicas. Ahora, el trabajador, como sucedía en el siglo XIX, tiene que adaptarse a las necesidades de la empresa. En nuestros tiempos, entre el sacrificio de la empresa o del trabajador, se elige a este último, porque se dice,

⁸ Reynoso Castillo, Carlos, “De la legislación industrial al derecho del trabajo”, *Revista Alegatos*, núm. 73, México, septiembre-diciembre de 2009, pp. 555-584; *id.*, “Doscientos años de legislación laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 11, 2010, pp. 155-179.

⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia *et al.*, *El derecho laboral globalizado*, México, UNAM, 2007.

fundada o infundadamente, que hacerlo de otra manera implica la desaparición de las fuentes de trabajo, es decir, de la empresa.

Hoy en día, muchas de las discusiones sobre las reformas laborales, incluyendo la mexicana, están centradas en desentrañar y entender lo que el legislador quiso decir y los alcances de los nuevos textos, dejando para otro momento los debates axiológicos, sobre todo los debates en torno al aparente abandono del derecho del trabajo, de sus aspiraciones de equidad, igualdad e instrumento de repartición de la riqueza.

La reforma laboral mexicana de 2012 se inscribe también como parte de un proceso de reformas laborales iniciada en varias partes del mundo desde los años ochenta del siglo pasado. En el caso particular de América Latina, estos procesos de adecuación al marco jurídico laboral estuvieron caracterizados por: flexibilidad en ingreso y salida de los trabajadores en una empresa; por el redimensionamiento del concepto de derechos adquiridos y de la antigüedad; por la inclusión de leyes laborales relacionadas con políticas de empleo; por la aparición de nuevos contratos de trabajo, entre otros cambios.

De otro lado, los cambios se presentan dentro de un renovado interés e importancia que los sistemas jurídicos de inicios del siglo XXI están dando a los derechos humanos, en general y a los derechos humanos laborales en particular, además del fortalecimiento de las normas internacionales, incluidas las laborales, en la redefinición de los derechos laborales nacionales.¹⁰

La combinación de los estos factores, comunes en muchas latitudes, aparecen reflejados de diferentes maneras, como en la reforma laboral mexicana. El mayor o menor peso de estas varia-

¹⁰ Sánchez-Castañeda, Alfredo, “Hacia una definición de los derechos fundamentales en el trabajo y su exigibilidad”, en Ferrer Mac-Gregor, Eduardo y Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo (coords.), *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en homenaje a Héctor Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho*, México, UNAM-Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional-Marcial Pons, 2008, t. XII.

bles ha dependido de los factores políticos, sociales, económicos y de la coyuntura en la que dichas reformas se han aprobado.

En algunos ejercicios de abstracción sobre el significado de las reformas laborales de los últimos años, se puede leer que realmente lo que está en juego es una determinada concepción del derecho del trabajo como un conjunto de normas protectoras de la parte más débil en una relación laboral, o sea el trabajador. En este sentido, a lo largo de la historia las normas laborales se habían ido nutrido y ampliando como una expresión de esa vocación humanista con que se supone nacieron históricamente. Frente a esa visión, se presentó otra que considera que los valores a proteger, si bien deben de incluir a los trabajadores, es igualmente importante proteger el empleo y las empresas como creadoras de fuentes de trabajo. En las antípodas o en espacios intermedios (flexiseguridad) de las anteriores dos visiones, se han alimentado todas las reformas laborales de los últimos años.

En América Latina las reformas laborales parecieran presentar temas coincidentes y líneas de reforma que con variantes propias de cada país, muestran cierta homogeneidad regional: aumento en las modalidades de la contratación individual, disminución de los costos de ruptura de las relaciones laborales, facilidades en el cumplimiento de los requisitos de forma y fondo del despido, etcétera.

En México, desde la óptica latinoamericana, la reforma laboral no presenta grandes novedades. Sin embargo, sí presenta algunos temas que bien pudieran ser novedosos, como la regulación de la productividad y la certificación de las competencias.

Una primera aproximación general y a distancia de la reforma laboral mexicana, permite advertir una serie de modificaciones a la legislación laboral que centra la atención en las reglas de las relaciones individuales de trabajo, que en la práctica ya ha-

bían cambiado profundamente.¹¹ Es ahí en donde los cambios se presentan con mayor trascendencia, a pesar de que los temas de mayor atención para ciertos actores fueron los relativos a los derechos sindicales.

La mayor atención al estatus individual del trabajador coincide con la mayoría de las reformas llevadas en cabo en los últimos años en muchos países. Esto es así, quizás porque en nuestro país el tema colectivo está suficientemente desarrollado y los aspectos colectivos no parecieran ser una prioridad, al menos para algunos sectores del sindicalismo.

Se asiste entonces a una reforma que en lo individual restituye al patrón y a las empresas mecanismos que el derecho del trabajo les había arrebatado. La vieja idea de las facultades y potestades ilimitadas del patrón en las relaciones laborales que las normas laborales pretendían acotar, hoy parecieran restablecerse. Nuevamente el empleador recupera la posibilidad de decidir sobre temas que antes le estaban negados o acotados, por ejemplo el tipo de contrato individual, la definición de las tareas a ejecutar por el trabajador, la determinación de los momentos y formas de ruptura de la relación de trabajo, etcétera.¹² Se presenta un cortejo con el liberalismo jurídico del cual se supone que las normas laborales trataron de alejarse durante el siglo XX.

Históricamente, el derecho del trabajo ha ido detrás de las nuevas formas de relacionarse entre trabajadores y patrones. Sin embargo, las mutaciones de las empresas y del contexto económico, han derivado en una multiplicidad de modalidades en que se

¹¹ Reynoso Castillo, Carlos, “Contratación precaria”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, núm. 68, mayo-agosto de 1990, pp. 537-554; Sánchez-Castañeda, Alfredo, “Las tendencias de la negociación colectiva”, *Gaceta Laboral*, Maracaibo, Venezuela, vol. 11, núm. 2, mayo-agosto de 2005.

¹² Reynoso Castillo, Carlos, “Sobre las nuevas contrataciones laborales”, en Kurczyn, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, STPS-UNAM, 2000, pp. 57-67. Reynoso Castillo, Carlos, “Los atentados al contrato de trabajo”, en Kurczyn, Patricia (coord.), *¿Hacia un nuevo derecho del trabajo?*, México, UNAM, 2003, pp. 77-86.

presenta y se presta el trabajo. Se trata de una diversidad frente a la cual el derecho del trabajo no entiende, se ve rebasado o intenta retomar en sus contenidos o simplemente claudica dejando a otras áreas del derecho, como la civil y la mercantil, la tarea de dotarlas de un marco jurídico. La subcontratación, según aparece en nuestra Ley, no es otra cosa que la interrelación de relaciones mercantiles y laborales entre tres sujetos: un *patrón denominado contratista* que ejecuta obras o presta servicios con sus *trabajadores* bajo su dependencia, a favor de un *contratante*, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

En materia de prestaciones y derechos, los cambios son puntuales en temas como la productividad y la capacitación, en los cuales el aumento de la productividad se incorpora en cuanto parte de las aspiraciones del legislador. Por otro lado, en materia individual destaca la posibilidad de que el trabajador ya no sólo se encuentra obligado a realizar aquello a lo que se comprometió en un contrato, sino que se abre la posibilidad de que realice otras tareas relacionadas con las contratadas.

En materia de regímenes laborales especiales, la reforma laboral mexicana actualiza algunos contenidos en capítulos concretos (trabajadores del campo y trabajadores domésticos) y se agrega un capítulo sobre el trabajo minero. De esta manera, se busca poner al día algunos de los temas que han sido objeto de reclamos por los sectores involucrados o incluso señalados por organismos internacionales.

La reforma, en materia de relaciones individuales de trabajo, puede terminan siendo paradójica, porque si en materia individual puede ser definida a primera vista como una reforma patronal, quizás pueda terminar favoreciendo, en algunos temas, a los trabajadores, ya que se limita la subcontratación, los contratos a prueba y los de formación inicial. Su regulación puede brindar elementos para impugnar actos patronales de simulación jurídica.

En materia de derechos colectivos, también la reforma hace modificaciones en temas importantes. Uno de los ejes de la reforma laboral fue tratar de avanzar hacia una mayor transparencia sindical. Con la reforma, los contratos colectivos, los contratos ley y los reglamentos interiores de trabajo han de convertirse en documentos públicos. De igual manera, la elección de las dirigencias sindicales, así como la rendición de cuentas y la transparencia en el manejo del patrimonio sindical, son objeto de regulaciones que buscan dar luz a la manera como los sindicatos se ocupan de transparentar su funcionamiento. Reforma mal lograda e incluso contradictoria, como se podrá apreciar en el presente libro, quizás porque privaron más en el debate las buenas intenciones y la pasión en lugar de la razón jurídica. La *artificial reason of de law* de Coke, que muchos olvidan al momento de discutir.

Por otra parte las instituciones encargadas de la aplicación y vigilancia de las normas laborales son objeto de cambios en la presente reforma. En el caso de las juntas de Conciliación y Arbitraje, se avanza hacia una profesionalización de su personal jurídico, no sólo por medio del establecimiento de requisitos claros en su formación, sino incluso proponiendo el establecimiento de un servicio profesional de carrera por medio del cual se intenta contar con una perspectiva clara de estas personas, con relación a su ingreso, permanencia y promoción. En circunstancias similares, en cuanto a los requisitos académicos del personal, se encuentran instituciones como la Inspección del Trabajo y las procuradurías de la Defensa del Trabajo. Sin embargo, la reforma olvida establecer mecanismos de ingreso y selección de los presidentes de Junta, por lo que deja ese tema pendiente.¹³

Por otra parte, en materia procesal laboral hay un intento por hacer de la conciliación un elemento importante de los mismos; para ello, la reforma laboral plantea varios mecanismos. Hay que

¹³ Reynoso Castillo, Carlos, “Justicia laboral (la reforma pendiente)”, *Revista Alegatos*, núm. 43, México, septiembre-diciembre de 1999, pp. 593-612.

recordar que la conciliación fue desde siempre un elemento que distinguía a los procesos del trabajo, pero que al paso de los años se ha ido desdénando para acercarse a los procedimientos propios de otras áreas jurídicas. Tema que ya había sido reclamado por la doctrina.¹⁴ De igual manera se busca incorporar a las prácticas procesales la posibilidad de que medios probatorios novedosos y propios del desarrollo de las tecnologías de la información, puedan ser parte de los paquetes probatorios que ofrezcan las partes en el proceso.

Un tema a destacar, y que asume una gran importancia en materia de justicia laboral federal, es el relativo a la incorporación de un procedimiento especial en materia de conflictos de seguridad social. Se busca que sea expedito para atender un importante y creciente tema de conflictividad entre trabajadores y diversas instituciones, que ha derivado en un rezago importante en los tribunales del trabajo.

Un último tema de gran relevancia es el relativo al sistema de sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo. Se aumentan de manera considerable los montos por incumplimiento. Sin embargo, hay que ver con detenimiento este aspecto porque la reforma incorpora criterios sancionatorios no exentos de polémica.

Como puede advertirse, estamos ante una reforma laboral que se ocupa de buena parte de capítulos importantes de la LFT. En el presente estudio se busca de manera breve ofrecer un panorama general sobre los alcances y el significado de estas reformas y adiciones. Tratando no sólo de señalar de manera puntual cuáles son los temas objeto de cambio, sino también mostrar el significado de los mismos.

El debate sobre el futuro del derecho del trabajo en México está abierto. No puede ser de otra manera, pues debe intentarse

¹⁴ Reynoso Castillo, Carlos, “Procedimientos paraprocesales o voluntarios”, *Revista Alegatos*, México, núm. 49, septiembre-diciembre de 2001, pp. 217-226.

corregir en el corto y mediano plazo los errores incorporados y las posibles omisiones voluntarias o involuntarias. Hay que vigilar, como ya ha sido señalado por algunos autores, el cumplimiento de la legislación laboral,¹⁵ ya que de nada sirve reformar, si no se establecen mecanismos para su cumplimiento.

¹⁵ Bensusán, Graciela, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, Ginebra, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, pp. 50, y Goldin, Adrián O., “Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en América Latina”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, España, núm. 14, 2010, pp. 81-114.