

LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO (25 AÑOS SIN RUMBO)

Arturo FERNÁNDEZ ARRAS*

¡La indecisión es un crimen!
José Martí

SUMARIO: I. *Justificación*. II. *La globalización*. III. *Globalización e imperio*. IV. *El derecho social en abstracto*. V. *Los derechos sociales en el marco laboral*. VI. *El trabajo*. VII. *El derecho del trabajo en el mundo*. VIII. *En México*. IX. *La globalización y la economía*. X. *El modelo de relaciones laborales*. XI. *La nueva cultura laboral y las reformas laborales*. XII. *Los disparates judiciales y declarativos que fermentan las reformas*. XIII. *De nuevo la amenaza de la reforma laboral*. XIV. *Situación actual de las propuestas de reforma laboral*. XV. *Conclusión y propuestas*. XVI. *Bibliografía*.

I. JUSTIFICACIÓN

Cuando mis dilectos amigos y compañeros de academia, los doctores Patricia Kurczyn Villalobos y Rafael Tena Suck, me hicieron llegar por correo electrónico la invitación para participar en el homenaje al doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña, no dudé un segundo, pues para mi representa un honor que se me haga tal distinción.

* Doctor en derecho, rector del Centro Nacional de Investigación Jurídica. Asesor sindical y profesor universitario de la UNAM y en varias instituciones públicas y privadas en México, ferarras2002@yahoo.com.mx.

De inmediato, me di a la tarea de elegir cuál sería el tema de interés y más actualizado sobre el derecho del trabajo en México; de entre las distintas líneas que nos fueron marcadas a quienes se nos invitó, y consideré por fin, que hablar de la reforma laboral que viene, y no; que se concreta y se diluye, etcétera, podría ser un tema interesante, especialmente porque hace 25 años, y casi 340 propuestas, proyectos e iniciativas, que se intenta reformar la legislación laboral en México, pero ésta no logra aterrizar por diversas razones, las cuales, consideramos necesario comentar, pero bajo un entorno externo, en la medida en que estos escenarios, bajo nuestra consideración, tienen un impacto determinante en el trabajo y las relaciones sociales de producción, por lo tanto, en la ley que las regula; pero, ¿la regulación depende de los hechos económicos?, ¿depende de la voluntad política?; o bien, ¿del capricho de los integrantes de un congreso?, o ¿de la acción de la sociedad?

¿Cuál sería pues, el método correcto para reformar la Ley Federal del Trabajo de manera adecuada?, ¿qué cumpliría con eficacia los objetivos y necesidades de los factores de la producción? Esta preocupación la hemos compartido en diversas ocasiones, con nuestro querido maestro Hugo Ítalo Morales Saldaña y, aunque tenemos diferencia en la forma, la preocupación sigue siendo la misma; y eso, es lo que nos une a él.

Por otro lado y sin lisonja, pues no hace falta, al referirnos al doctor Morales Saldaña, decir que es formidable, pues quien lo conoce por haberlo escuchado en sus intervenciones en clase, conferencias, participaciones en foros, debates, radio y televisión, pueden dar constancia de su estatura.

Y sus adversarios pueden dar fe, de que es, como tal, de gran estatura, pero siempre leal. Podría señalar del doctor Morales Saldaña muchas virtudes, pero seguro que otros, se han referido, ya de manera extensa, a la exposición de sus cualidades a las que, sin dudarle me uno, y sólo podemos señalar, querido maestro: ¡Gracias por sus enseñanzas y su ejemplo!

Sin embargo, y sin desdoro de este homenaje tan merecido que se le otorga al doctor, debemos señalar que en el Centro Nacional de Investigación Jurídica (Cenijur), el cual, nos honramos en dirigir como rector. El 16 de diciembre de 2011, se develó la placa

de la sala de investigación, la cual lleva por nombre, sala de maestros, doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña.

En consecuencia, y como el tema es sugerente, nos brinda la oportunidad de realizar algunas reflexiones acerca de los polvos que enrarecen el ambiente laboral, y que han impedido (desde nuestro punto de vista), la reforma laboral, que tanto hace falta para México.

II. LA GLOBALIZACIÓN

Es un mecanismo de mercado libre, en el que se establecen redes productivas para eficientar las investigaciones en términos generales; pero, también consiste en un método de división macro del trabajo, y de la producción de mercancías para obtener un mayor beneficio, lo que depende de las actividades, y habilidades de los trabajadores, facilidades administrativas, cercanía de las materias primas, proveedores y consumidores, así como facilidades fiscales y arancelarias; y, por último, se pone énfasis en la cuestión laboral, y el modo de las relaciones laborales.

Todo esto es identificado por economistas, politólogos, sociólogos e historiadores, como neoliberalismo, inventado en Alemania, después de la Segunda Guerra Mundial, aplicado por Margaret Thatcher en Inglaterra; perfeccionado por Ronald Reagan en los Estados Unidos de América (EUA), aunque desde hace 25 años, también se aplicaba en el resto del mundo con resultados diferentes; aunque en América Latina, con efectos desastrosos.

III. GLOBALIZACIÓN E IMPERIO

El actual orden económico mundial, constituye un sistema de saqueo y explotación como no ha existido jamás en la historia. Los pueblos creen, cada vez menos, en declaraciones y promesas; el prestigio de las instituciones financieras internacionales, está por debajo de cero, lo que ha quebrantado una crisis sostenida en EUA.; y en Europa, el quebrantamiento de la economía y estabilidad política, especialmente en Grecia, Italia y España.

“La economía mundial es hoy un gigantesco casino”.¹ Análisis recientes indican que, por cada dólar que se emplea en el comercio mundial, más de cien se emplean en operaciones especulativas, que nada tienen que ver con la economía real, el crecimiento y desarrollo.

Este orden económico ha conducido al subdesarrollo al 75% de la población mundial.

La pobreza extrema en el tercer mundo alcanza ya la cifra de 1.200 millones de personas; y el abismo crece, no se reduce. La diferencia de ingresos entre los países más ricos, y más pobres, que era de 37 veces en 1960, hoy es de 74 veces; se ha llegado a extremos tales, que las tres personas más ricas del mundo, poseen activos equivalentes al PIB combinado de los 48 países más pobres. En el 2008 (casi igual que en el 2000), el número de personas con hambre física, alcanzó la cifra de 846 millones; la de adultos analfabetos, 874; la de niños que no asisten a la escuela, 345; de las personas que carecen de medicamentos esenciales de bajo costo, dos millones; de quienes que no disponen de saneamiento básico, 2411 millones de niños aproximadamente, menores de cinco años, mueren anualmente por causas evitables.

No se puede culpar de esta tragedia a los países pobres; estos no conquistaron y saquearon durante siglos a continentes enteros, ni establecieron el colonialismo, ni reimplantaron la esclavitud, ni crearon el modelo del imperialismo en todas sus variables. No hubo entonces verdadera visión del futuro, prevalecieron los privilegios y los intereses de los más ricos.

Ante la profunda crisis actual, nos ofrecen, un mejor futuro, todavía peor, en el que no se resolvería jamás la tragedia económica, social y ecológica de un mundo que será cada vez más ingobernable, y donde habrá, cada día más pobres y hambrientos, como si gran parte de la humanidad sobrara.

Es hora de reflexión serena para los políticos y hombres de Estado. La creencia de que un orden económico y social, que ha demostrado ser insostenible, pueda ser impuesto por la fuerza, es una idea loca.

¹ Castro, Fidel, *Declaración en Monterrey*, 2002.

IV. EL DERECHO SOCIAL EN ABSTRACTO

La distinción entre derechos de libertad y de igualdad es la que, en algunos casos, sustenta la división entre aquellos civiles, políticos y sociales. En todo caso, el carácter igualitario es el objetivo de los derechos sociales; por eso se reconoce que la igualdad formal o jurídica resulta insuficiente para el goce y ejercicio de los derechos consagrados en los ordenamientos jurídicos.

Es tarea del Estado, hacer que tal derecho sea respetado, evitando que los más poderosos opriman a los débiles, y que la desigualdad de hecho, destruya la igualdad jurídica. Ahí, donde no hay una intervención correctora de los poderes públicos, la libertad se convierte en coartada para la explotación de los débiles y la igualdad formal, es cobertura ideológica de la desigualdad material.

Los derechos sociales han sido introducidos para enmendar este despropósito. La política social del Estado, debe ser un agente compensador-nivelador que contrarreste (en parte), la dinámica de desigualdad generada por la economía de mercado.

Se hace necesaria la formulación de normas que se interpongan entre el derecho y la obligación; entre el acreedor y deudor. Que sean uno de los niveles como se incorporan los derechos sociales, en el derecho positivo.

Eso supone que esas normas ordenan a los poderes públicos, realizar conductas positivas tendentes, o bien, a crear normas que garanticen derechos subjetivos, crear servicios públicos que faciliten o hagan posible alcanzar esos derechos, creando un Estado social de derecho, es decir, uno que se responsabiliza de sus ciudadanos, y que no se muestra ajeno a sus carencias materiales.

En cada momento histórico, los derechos fundamentales señalan el nivel de las exigencias sociales con relación al Estado, e indica qué espera el ciudadano de los poderes públicos.

El modelo de Estado social surge luego de finalizada la Segunda Guerra Mundial, y está sustentado por el pacto fordista en la producción; y el modelo keynesiano, en la economía; pero, así como los derechos sociales definen la acción estatal, también resultan ser un límite a su poder. Esto se expresa en una obligación de hacer del Estado; la cual radica en mejorar las con-

diciones de vida de los ciudadanos; la inexistencia de lo anterior, supone la violación de los derechos sociales; los cuales, sociales se convierten en paradigma de acción del Estado.

Sin embargo, no todos los derechos sociales pueden ser identificados como prestacionales (de dar); un ejemplo tradicional son los derechos de sindicación y huelga, que forman parte del listado de los de carácter social, pero que no requieren de una prestación del Estado. Por el contrario, se trata de derechos que exigen una no interferencia del Estado (lo que no ocurre en México); se encuentran más cercanos a los de autonomía, o de personalidad; aquellos que debe respetar (que no siempre hace), el Estado.

Algunos derechos fundamentales, como la libertad sindical y el derecho de huelga, incluidos, en el catálogo de los derechos sociales, no encajan en el esquema de los derechos-prestación; en efecto, las prerrogativas antes citadas, se derivan para el poder público en obligaciones de no-interferencia. Se trata en definitiva, de híbridos, históricamente vinculados a la segunda generación de derechos, pero estructuralmente afines a los derechos de autonomía.

V. LOS DERECHOS SOCIALES EN EL MARCO LABORAL

La particularidad de la libertad sindical, y de la huelga, dentro de los derechos sociales, puede explicarse porque representan en el ámbito laboral, la materialización de la libertad de asociación. La libertad sindical y la huelga se constituyen dentro de la tradición jurídica del derecho laboral, que resulta distinta a la que suele dividir los derechos humanos, en civiles o sociales. Además, estos derechos laborales son reconocidos por los ordenamientos jurídicos, internos e internacionales, con anterioridad a su consagración como derechos humanos; muestra de ello es el convenio 11, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1921, que consagra el derecho de asociación entre los trabajadores rurales; además, del 87, 98 y 151, estos dos últimos, aún no ratificados por México.

Pero la naturaleza de los derechos laborales, ubicados dentro de los sociales, nos muestran como relevante un tema, que de alguna

manera se ha señalado tangencialmente en párrafos anteriores, y que es, la responsabilidad de los terceros en el esquema de los derechos sociales; l cuales, gozan de una doble cara, porque se hacen valer tanto, hacia los poderes públicos, como en las relaciones entre particulares.

Lo que hay detrás de estas argumentaciones, es el rasgo de que los derechos sociales no se reducen a una simple obligación del Estado, sino también, que involucra a los particulares; en efecto, resulta difícil el cabal respeto de los derechos sociales, sin incluir a los particulares dentro del mandato de la norma. Tal vez resulta más fácil explicarlo dentro de las relaciones laborales. Los derechos laborales regulan la actividad privada entre patrón y trabajadores, debido a la desigualdad real que existe al interior de dicha relación.

El Estado interviene en esa relación privada por medio de su regulación y pone en evidencia, el carácter tutelar que cumple dentro de ella a favor de los trabajadores, de manera similar se reproduce con los derechos sociales. Parece admisible que el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado, o el de la protección a la salud, o los de huelga y libertad sindical, deban ser considerados como situaciones jurídicas operativas, tanto, frente a los poderes públicos, como en las relaciones jurídicas entre particulares.

VI. EL TRABAJO

Generalmente es aceptada la idea de que, es la actividad humana que tiende a generar riqueza; y esta, debe ser distribuida entre los seres humanos de la manera más justa posible, por medio de la administración pública.

Esta posibilidad no se ha dado, existen grandes abismos, por ejemplo, tres de los hombres más ricos del mundo, tiene una fortuna superior al Producto Interno Bruto (PBI), que generan 43 países en vías de desarrollo.

Por lo pronto, en México existe el 38% de desnutrición, 36% de analfabetismo, 28% de pobres miserables y 18% de la población sufre tal desnutrición, que tienen degradación física y mental, y se

encuentran en vida vegetal, o por lo menos, son incapaces para retener el conocimiento.

VII. EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL MUNDO

Los derechos de los trabajadores, después de un proceso largo de prohibición y represión, son reconocidos en 1824, en Inglaterra, en el terreno colectivo (coalición); en Tolón, Francia, surge el concepto de sindicato, que quiere decir con-justicia en griego; y por ello, el pensamiento social, político, económico y jurídico evoluciona a pasos agigantados.

El siglo XIX es testigo del liberalismo, la doctrina social cristiana y los abogados defensores de los derechos de los trabajadores; nace el seguro social en Alemania, en 1883; y el liberalismo social en 1902 (en Europa); también, la primera ley del siglo XX, que reglamenta el derecho a crear sindicatos, contratos colectivos y huelga, es dada en Francia el 1o. de julio de 1901.

La Primera Guerra Mundial (1914-1918), detuvo el avance social, aunque en 1917, se produjo la revolución en Rusia, que llevó a los *bolcheviques* al poder; y promovió que el Tratado de Paz de Versalles (1919), se ocupará en su parte XIII, del tema laboral como un antídoto de los países imperiales en contra del desarrollo del socialismo; nació así, el concepto de Estado de bienestar, que tuvo vigencia importante durante casi todo el siglo XX, y que hoy sin duda, está en crisis, sobre todo en Europa.

Se mundializa el derecho del trabajo con el Tratado de Paz de Versalles en 1919, y con ello se pone fin a la Primera Guerra Mundial.

Después de la crisis del 29 y la Segunda Guerra Mundial, surge la doctrina del Estado de bienestar, la seguridad social y el pleno empleo, dándose para el efecto, leyes regulatorias; en México, aparece la primera Ley Federal del Trabajo, con lo que se codifican las legislaciones laborales de carácter estatal.

El organismo más interesante de tipo internacionales de carácter colectivo, se forma en Europa paralelamente a la gestación de lo que hoy se denomina Unión Europea, y es, bajo la llamada Unión Europea de Sindicatos, como un contrapeso al avance empresarial

hacia la regionalización de las economías, pero su esfuerzo ha sido ineficaz, aunque está en proceso de recomposición.

La recuperación de Europa, después de la Segunda Guerra Mundial, trajo consigo el auge del comercio internacional; los EUA comenzaron una expansión notable, sus empresas fundamentalmente; pero, también otras de la reconstruida Europa, pusieron en práctica un nuevo estilo de trabajo para saltar las barreras aduanales y lograr costos menores, exportando fábricas y marcas, o nombres comerciales, en lugar de mercancías.

Aparece así, el fenómeno del transnacionalismo, que en su impresionante desarrollo, se transformó en multinacionalismo.

Las reglas eran elementales: llegar de forma directa a los mercados, sin costos aduanales; ahorro notable en el valor de la mano de obra, ya que los países de destino por su menor desarrollo, propiciaban ese tipo de inversiones y venta de tecnología, dejando inclusive a un lado, las leyes laborales o de protección y de seguridad social.

Durante años, ese mecanismo funcionó como resultado de acciones unilaterales de los países de mayor desarrollo industrial, siempre acompañado de un ritmo de competencia internacional, con desprecio de los derechos laborales.

Es la expresión de las libertades económicas entre países, la libre circulación de capitales, mercancías y servicios; y en Europa, también de los trabajadores, se borran las fronteras y se buscan mecanismos que permitan la competencia entre los países integrantes de cada grupo, eliminado aranceles y encontrando mecanismos de solución de conflictos, mediante arbitrajes, comisiones internacionales, y apareciendo también, los bloques económicos y tratados de libre comercio, los cuales, violentaban en ocasiones, las leyes laborales.

El mundo se encuentra pues, en la etapa de la globalización, bajo la dirección de un gobierno mundial.

VIII. EN MÉXICO

El derecho laboral aparece con la Constitución de 1917 (artículo 123); la federalización de las normas laborales, en 1931; el seguro

social en 1943; la segunda gran guerra favoreció el crecimiento de la economía hasta el 7-8%, así como la industrialización acelerada del país; lo que desgraciadamente no se pudo, no se supo, y no se quiso aprovechar por el gobierno, partidos, sindicatos y menos los industriales de la época, motivo por el cual, la planta productiva en México actualmente es un desastre.

La denominada Constitución del derecho del trabajo, la cual, alcanza su máxima expresión, por lo que respecta a nuestro derecho, en la Constitución Política de 1917, significa, no sólo un reconocimiento histórico de las reivindicaciones sociales, sino, y sobre todo, un compromiso del Estado con los trabajadores. Como lo señala el jurista español, Eduardo García de Enterría, para el derecho del trabajo, las normas constitucionales conforman un marco regulador que, “delimita y prefigura considerablemente el contenido de la norma legal”,² es decir, es a la luz de los principios de la Constitución que se interpreta y aplica el ordenamiento legal en su conjunto, a fin de garantizar plenamente la efectividad de los derechos fundamentales de carácter laboral consagrados en la misma.

La esencia del derecho constitucional, desde sus orígenes más remotos en la Grecia clásica, no es, sino la limitación del poder público. Bajo la idea clásica del Estado liberal, fundamentalmente debida a John Locke, se constituyó una esfera inalienable de derechos naturales; es decir, el derecho a la vida, a la libertad y el derecho a la propiedad. Posteriormente, con las ideas de Rousseau, sobre la soberanía popular; y de Montesquieu, de la división de poderes, así como la declaración francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, se forjó el constitucionalismo clásico, del cual deriva el concepto del Estado de derecho, uno de los pilares del régimen democrático constitucional moderno.

A México se debe la primera constitución social en la historia universal de las instituciones jurídicas, promulgada el 5 de febrero de 1917, y en vigor a partir del 1o. de mayo del mismo año, estableció un conjunto de garantías sociales en favor de los trabajadores

² Moctezuma Barragán, Javier, “La Política Laboral y el Orden Constitucional Mexicano”, *Revista Laboral*, núm. 61, septiembre de 1997.

mexicanos. Alfonso Cravioto, diputado constituyente, expresó en el teatro de la República de Querétaro:³

Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros.⁴

En efecto, Cravioto, Francisco J. Mújica, Heriberto Jara, Froylán Manjarrez, Carlos L. Gracidas, Héctor Victoria, José Natividad Macías, Esteban Baca Calderón (líder en la huelga de Cananea), entre otros insignes constituyentes, protagonizaron el debate más importante en la historia del derecho laboral mexicano.

1. *La Ley Federal del Trabajo (LFT)*

Al federalizarse la materia laboral, se promulgó en 1931, la primera LFT, reglamentaria del artículo 123 constitucional, la cual definió las normas mínimas que deberían regir las condiciones y medio ambiente en el trabajo, y detalló los principios básicos de protección a los trabajadores con relación a percepciones, duración de la jornada, higiene y seguridad laboral, vivienda, indemnización por accidentes y prestaciones sociales, entre otros aspectos; además, postuló el derecho de los trabajadores de asociarse en coaliciones y sindicatos que defendieran sus intereses, y estableció los tribunales de trabajo.

La ley laboral de 1931 cumplió los propósitos para los que fue creada, al ser uno de los medios que apoyaron el “progreso de la economía nacional, la elevación de vida de los trabajadores”, y al Estado en su función de control social.⁵

³ *Idem.*

⁴ Lacavex Berumen, Ma. Aurora, “Constitucionalismo Social”, *Revista Laboral*, México, núm. 61, septiembre de 1997.

⁵ *Idem.*

Empero, las circunstancias económicas habían cambiado, y fue necesario disponer de un nuevo marco normativo que regulara las relaciones entre los factores de la producción.

2. *La nueva Ley Federal del Trabajo (1970)*

Según Mario de la Cueva, la ley de 1931, no había podido superar el contractualismo civilista, siendo que el principio total, que debería guiar al legislador era completar la obra del constituyente, dignificar al trabajador y reconocerlo como la parte débil en sus relaciones jurídicas con los patrones.

Así, entre las principales innovaciones de la ley de 1970, se encuentra el principio donde el trabajo es un derecho y deber sociales; no es un artículo de comercio, por lo que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Igualmente, se superó la concepción del salario que consideraba a este como una contraprestación, para convertirlo en un derecho del trabajador.

Asimismo, la nueva ley fortaleció el derecho individual del trabajo, el régimen protector de las mujeres y menores, el derecho colectivo de trabajo, las autoridades del trabajo, el derecho procesal del trabajo y la previsión social.

La LFT ha tenido una serie de reformas y adiciones, entre las que destacan: la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y, seguridad e higiene en el trabajo, de 1978, y la reforma procesal de 1979, que entró en vigor el 1o de mayo de 1980.

IX. LA GLOBALIZACIÓN Y LA ECONOMÍA

Después de la caída del muro de Berlín y de la URSS, surge sin duda, un gobierno mundial, lo que, ya expertos en relaciones internacionales, anunciaban hace 30 años.

Los efectos no se hacen esperar; los tratados comerciales se dan (en México, ya son 37), y se anuncian otros. Las regiones económicas, o bloques regionales, se preparan para participar en el contexto mundial, algunos lo han logrado, pues estaban preparados, y porque

se hizo, obteniendo la aprobación de los actores económicos (trabajadores y patrones).

La región latinoamericana, no puede presumir que le haya ido bien, al contrario, Argentina, Chile, Uruguay, etcétera, lo confirman.

1. *Argentina*

Cuando gobernaba el señor Menem, era un alumno sobresaliente en aplicar las medidas que le dictaba el Fondo Monetario Internacional, sobre política económica; pero sobre todo, en cuanto a privatizar las empresas y organismos paraestatales, todo tipo de servicios públicos, adelgazamiento del sector público, privatización de la seguridad social y creación de las administradoras de fondos de pensiones (lo que en México, se conoce como Afores).

Llega al poder Fernando de la Rúa, quien sólo insinúa un cambio de política económica, y los organismos financieros internacionales se lanzan de inmediato a sancionarlo por su comportamiento de hijo desobediente; las consecuencias se presentaron en forma de bloqueo financiero y económico en todos los sentidos y sectores, sin permitirle vías alternativas de salida a la situación de crisis; y, los efectos se dejaron sentir de forma asombrosa, el pueblo se rebeló y pidió la renuncia de su gobierno, lo que ocurrió en una semana, en diciembre de 2001.⁶

Se dieron los cambios (en número de cinco) de manera acelerada; el último residente emergente, Eduardo Duhalde, acompañado por la falta de gobernabilidad, desempleo, inflación, alimentos y servicios (cada vez mayor), pero sobre todo, una devaluación, del 400%, en tan solo cuatro meses, logró controlar esto a medias.

El genio demostrado por el pueblo argentino superó la crisis y la postración económica; y, se han permitido en días, millares de argentinos, celebrar a Evita Perón, un símbolo de lucha de los trabajadores.

⁶ Fernández Arras, Arturo, ponencia presentada en el Congreso Nacional de Derecho del Trabajo en Morelia, Michoacán, marzo de 2002..

2. Italia

En Europa, también impactó la globalización en abonos, pero se hizo sentir en:

Tres millones de personas protestan en Roma contra Silvio Berlusconi Sindicalistas de la CGIL rechazan el terrorismo y la Política Social del Ejecutivo derechista y la respuesta del Gobierno fue contundente: la manifestación no cambiará la posición del Gobierno.⁷

¿Cuál es el proyecto de Silvio Berlusconi?, nada más y nada menos, que reformar el artículo 18 del Estatuto Laboral, para permitir la contratación directa de trabajadores sin intervención de los sindicatos, y permitir el despido libre (sin motivo alguno), por parte de las empresas, es decir, que no se reinstale a quien fue despedido, lo cual —dicen—, reduciría la rigidez del mercado laboral.⁸ La respuesta del gobierno italiano fue: descalificar la protesta.

El pueblo Italiano no tardó en reorganizarse, y el 16 de abril, diez millones de trabajadores de los diversos sectores, le manifestaron su punto de vista al gobierno en relación a la propuesta; y realizaron una huelga general de ocho horas en Italia.

Al día siguiente, Berlusconi expresó que, ocho de cada diez manifestantes, ni siquiera conocían los verdaderos motivos de la huelga; sin embargo, las encuestas realizadas, revelaron que, aún los italianos que votaron por Berlusconi, desaprobaban la reforma del artículo 18 del Código Laboral.⁹

En Italia por lo pronto, los sindicatos (los trabajadores que los integran), consideran que el artículo 18, es la piedra angular de los derechos de los trabajadores; y los cambios propuestos, permitirán a los patrones, echarlos del trabajo; y, por tanto, la reforma no pasará, y sólo se sentarían a negociar, cuando el gobierno deje a un lado los planes de modificar ese artículo. Mientras que el gobierno

⁷ *La Jornada*, 20 de marzo de 2002.

⁸ *Ibidem*, 22 de marzo de 2002.

⁹ *Ibidem*, 18 de abril de 2002.

declara que, de todas maneras piensa aplicar los cambios (cualquier semejanza con México, es pura coincidencia).

X. EL MODELO DE RELACIONES LABORALES

La globalización (modelo neoliberal), impulsa como necesidad ineludible, la reforma a las normas laborales en Inglaterra, España, Francia, Italia y Grecia con resultados no uniformes; en Latinoamérica, se dan cambios y nuevos modelos de relaciones laborales, por la buena cuando sea posible, y si no, por la vía mala.

Cuando se aplica por la vía mala, no se pueden esperar, sino efectos malos, pues, por instinto los trabajadores trabajan mal y de malas, lo que repercute en la producción y en la calidad de esta.

Es indudable que el Tratado de Libre Comercio (TLCAN), que entró en vigor el 1o. de enero de 1994, ha originado el surgimiento de empresas transnacionales y maquiladoras, las cuales tienen un periodo de vida efímero y precario, justificado y basado en un capital flotante, y en su movilidad hacia otros países en busca de la explotación de sus recursos. Lo que genera el desempleo de los trabajadores mexicanos.

En palabras de Clinton, presidente de Estados Unidos en 1992, observó que la experiencia de las plantas maquiladoras, que se instalaron en las fronteras de México, eran causa de alarma; los estándares laborales son violados regularmente, pero en la actualidad, el TLCAN, a 20 años de su firma, ignora este asunto y simplemente preserva su estado legal, atendándose a que cada país miembro cumpla con sus propias leyes laborales.¹⁰

México falló en la dirección de significativas omisiones de las leyes laborales estadounidenses y canadienses, tomando una tendencia a favor de la desregularización laboral como una estrategia para retener y atraer inversión de capital.

Expuesto lo anterior, algunos juristas afirman que el TLCAN en cuanto a su capítulo sobre los derechos de los trabajadores

¹⁰ Guerrero Rodríguez, Fernanda *et al.*, “El TLC respecto al derecho del trabajo en México”, *Revista Laboral*, núm. 77, 1998.

mexicanos en empresas transnacionales y maquiladoras es anti-constitucional, debido a que estas ignoran los derechos o garantías mínimas de trabajo que otorga, por un lado, nuestra Constitución, en su artículo 123; y por otro, la LFT.

A fines de los años 80's, el doctor Baltasar Cavazos Flores, con su singular simpatía, anotaba que a pesar de la terrible crisis económica pronosticada, los ridículos aumentos a los salarios mínimos; del escandaloso recorte presupuestal; del Instituto para la Protección al Ahorro Bancario; de nuestros ilustres diputados con sensibilidad jurídica de granaderos; de las difíciles y complicadas resoluciones políticas que deberán adoptarse; de las 10 plagas de Egipto y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), dirigida por Francisco Hernández Juárez. Nosotros seguimos siendo optimistas moderados y creemos también que, si trabajamos con ahínco, los mexicanos, saldremos adelante.¹¹

Sobre la reforma o modificación a la LFT, se sigue trabajando, y esperamos que, cuando menos en su aspecto adjetivo, se logre un código procesal del trabajo por consenso, que tanto necesitamos.

Mucho se avanzaría si lográramos cristalizar en dicho código, las siete propuestas concretas que, desde siempre, hemos presentado (en resumen):¹²

- 1) Que se eviten las huelgas *pereternum*, estableciéndose un arbitraje obligado para el caso de que, si en 15 días de huelga estallada, las partes no se ponen de acuerdo, resuelva la autoridad de trabajo.
- 2) Que las declaraciones de huelga sean simplemente de “procedentes o improcedentes”.
- 3) Que dichas declaraciones sean definitivas para que puedan ser impugnadas en amparo directo.
- 4) Que se supriman los dos artículos gemelos (448 y 902), que impiden la tramitación de los conflictos de orden económico en perjuicio, tanto de patrones, como de trabajadores.

¹¹ Cavazos Flores, Baltasar, “Perspectivas laborales, económicas y políticas para 1999”, *Revista Laboral*, núm. 77, septiembre de 1998.

¹² *Idem*.

- 5) Establecer en los artículos 399, 399 Bis, 419 y 419 Bis, relativos a las revisiones de los contratos colectivos y contrato ley, plazos máximos para su revisión.
- 6) Establecer un plazo máximo para el periodo de pre huelga en el artículo 920, fracción III.
- 7) Modificar los artículos 873 y 875, los cuales, determinan que, en una sola audiencia, deberán desahogarse los procesos laborales.

El derecho laboral en México se encuentra en momentos críticos, y no tanto porque se pretenda reformarlo, sino por la orientación que se desea darle. Ante el hecho inevitable de modificación, en virtud de la gran transformación mundial, debe tenerse presente la recomendación de Heriberto Jara, que con motivo de las modificaciones constitucionales de 1962, externó, (y que también es nuestra postura):

No nos oponemos a las reformas, siempre que éstas tiendan hacia arriba, hacia el perfeccionamiento de la ley, hacia el aseguramiento de los derechos del hombre en su más alto significado, comenzando por el derecho sin mañosas taxativas, al fruto íntegro de su trabajo; pero nos oponemos con energía y nos opondremos siempre a cuanto tienda a mermar la grandeza de nuestra carta magna, a cuanto afecte al hombre de trabajo que es el creador de la riqueza, a cuanto relaje o niegue su única defensa, que es el derecho de huelga.¹³

XI. LA NUEVA CULTURA LABORAL Y LAS REFORMAS LABORALES

Después de muchas vicisitudes (entre 1987 y 1995), en torno a la ley laboral, en julio de 1996, la CTM y la Coparmex firman un pacto llamado “La nueva cultura laboral”, luego de que la iniciativa del PAN, formulada por Néstor y Carlos De Buen (julio de 1995), fuera congelada en el Senado.

Corrió mucha tinta en torno a este pacto, pues se indicaba que las ideas expuestas no aterrizaran por falta de sustento, y que eran,

¹³ Charis Gómez, Roberto, “Tendencia del derecho del trabajo en México”, *Revista Laboral*, México, núm. 90, 2000.

cuando mucho, un decálogo de buenas intenciones; sin embargo, en 1998 se da a conocer un proyecto de código procesal que sólo modifica el aspecto colectivo, pero no resuelve el problema de fondo y que es: cómo producir más y mejor, cómo generar más y mejores empleos, además de, mejor remunerados. Esto no es utópico, pues con voluntad y siendo realistas; y, actuando con honestidad y decoro, se puede.

Ahora se presenta (por enésima vez), la actividad intensa tendente a reformar la ley laboral aunque con propuesta reciclada.

Existen en torno a esto, muchos disparates de los actores que participan, en realidad es un pleito por ser protagónicos y arrebatarse el poder unos a otros; la UNT, pretende ser el relevo del congreso del trabajo mientras que la CTM Y CROC, se alían con el PRI, vencedor de la contienda electoral, y lucharán por mantener sus privilegios.

En realidad, no les interesan, ni los trabajadores, ni los patrones, no existe visión de futuro, ni conciencia de las necesidades de los interesados, quienes con su trabajo, son generadores de riqueza; es decir, ¡estamos fritos!

XII. LOS DISPARATES JUDICIALES Y DECLARATIVOS QUE FERMENTAN LAS REFORMAS

La reforma propuesta sería flexible, pero inofensiva, si las pistas derivadas de resoluciones y declaraciones de diversas autoridades y políticos, no dieran a entender las diabluras que se intentan; veamos algunos ejemplos:

- a) En materia de huelga sólo se puede prorrogar, cuando exista consentimiento del patrón —si este da permiso— (acuerdo de plenos de las juntas de conciliación y arbitraje, de conformidad con la nueva cultura laboral).
- b) Laudos en materia de huelga, en los que no existen puntos resolutivos, sino proposiciones, que declaran que no existe estado de huelga (aunque si exista), pero se ordena al emplazante, levantar la huelga (resolución del 6 de marzo de 2002, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Jalisco).

- c) La huelga de Chapingo (en 2002), no lo fue, porque duró 23 horas, y para considerarse como tal, y entrar en estadísticas, requería 24 horas mínimo (Abascal Carranza el 22 de febrero de 2002, ante 67 presidentes especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje).
- d) El gobierno no va a expropiar algo que no es viable (Euzkadi; y, los ingenios quebrados), y el conflicto lo debe resolver la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Fox 19 de febrero de 2002).
- e) La junta federal resolvió (huelga de Euzkadi), algo que dice: "... es improcedente la huelga que estallaron el 22 de enero..." (*La Jornada* 23 de marzo de 2002, p. 43).
- f) Los patronos de Euzkadi, sin procedimiento legal, cerraron la fábrica, dejaron en la calle a 1,680 trabajadores, y sin comer a las familias de estos; pero, del cierre ilegal, los únicos responsables (según Fox), son los trabajadores, por su mal comportamiento, ambición e intransigencia.
- g) Declararse (la Secretaría del Trabajo), incompetente para conocer del registro de un sindicato nacional de futbolistas, por ser materia local (legalmente esto sería imposible en un país democrático).
- h) En los expedientes III-1012/2005 (Omega Corp. S. A. de C. V.); III-1045/2005 (Construcciones y Diseños S. A. de C. V.); y, III-1077/2005 (Ingenieros y Obras Civiles, S. A. de C. V.), promovidos por el Sindicato Nacional Carrillo Puerto (que no pertenece a ninguna central), el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se despojó de sus virtudes, y en todos, del 14 al 17 de marzo, dictó un acuerdo que dice:

...se previene al sindicato emplazante, para que dentro del término de tres días, exhiba la carta intención expedida por la empresa al rubro indicada, documento del cual se desprenda la voluntad de ésta última para celebrar y firmar el pacto colectivo, motivo del conflicto apercibido que de no hacerlo así, se entenderá su desinterés en el presente conflicto, se negará el trámite y en consecuencia se archivará el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Como se observa, el presidente de la junta pretende que el sindicato le pida a la empresa emplazada (que es su enemiga natural), expida una carta donde acepta firmar un contrato al terminar el conflicto de huelga; ¿cómo la ve querido lector?

Si este es el estilo (de un presidente de la República, de un secretario del Trabajo y de un presidente de la junta federal), imagine usted el destino que les espera a los trabajadores de México.

En este terreno, el 23 de febrero de 2002, el señor Abascal, “emocionado democráticamente”, dijo que iba a realizar una consulta nacional vía internet, para la reforma laboral, en la que se dio respuesta casi nula.

En nuestro país, los dislates y las tonterías están a la orden del día, la gente común y corriente, resiste, y aparentemente no protesta, no dice nada; sin embargo, nuevamente, los señores barones del poder y del dinero no deben equivocarse, recordemos que en México no pasa nada hasta que sucede, y las encuestas anuncian, que el 78% de la población le tiene desconfianza a los funcionarios públicos, porque para éstos, su divisa es la mentira, la farsa y traición al pueblo que los eligió.

Con el licenciado Javier Lozano, la propuesta cobró fuerza, y amenazó que se aprobaría por el Congreso de la Unión; lo peligroso es que ahora, será senador de la República.

XIII. DE NUEVO LA AMENAZA DE LA REFORMA LABORAL

En la práctica, la Ley Federal del Trabajo, ha sido rebasada por la realidad; esto, no se discute.

Los intentos por reformar las normas laborales en vigor desde hace más de 30 años, como se ha dicho, no son nuevos, aparecen cíclicamente en el panorama nacional. En el sexenio de Salinas, de todas las leyes importantes que fueron modificadas, la laboral, siempre estuvo en la mira, pero nunca se atrevió a tocarla, aunque si utilizó al licenciado Farell Cubillas, en la Secretaría del Trabajo, para atacar y perseguir al sindicalismo de oposición.

El tema volvió a ser retomado sucesivamente en 1995, 1997, 1998, 2000, 2002, 2010, 2011 y 2012 por los empresarios.

Mientras los sindicatos son incapaces de aceptar y promover cambios con propuestas propias, y están imposibilitados de hacer gestiones, y negociar las nuevas condiciones de trabajo, a cambio de atender la necesidad competitiva de las empresas de mayor productividad del país, porque tal circunstancia repugna con sus compromisos políticos.

Como se ha dicho, la reforma laboral, que si bien es necesaria, los tiempos dictan que no están para eso; cosa que, por falta de sensibilidad política, no sabía nuestro secretario boxeador Javier Lozano, titular de la Secretaría del Trabajo, quien después de echarse a la uña el trompo de Luz y Fuerza del Centro (en 2009), ya encarrerado, cual audaz ratón, se lanzó por la reforma laboral, después de haber sometido a revisión (según él), 295 propuestas (entre ellas, 184 iniciativas formales de ley).

Como se indicó, su antecesor, el licenciado Carlos María Abascal Carranza, en la reunión de regionalización jurídica y administrativa de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, del 22 al 23 de febrero de 2002, dijo que iba a realizar, del 11 al 14 de marzo, una consulta nacional para la reforma laboral; dicha “consulta” terminó, con muy pocos participantes, pues los temas fueron improvisados; entre los cuales, están los siguientes:

- 1) Definir y esclarecer los conceptos de subordinación y del trabajador de confianza.
- 2) Establecer ordenamientos contra la discriminación de grupos vulnerables.
- 3) Analizar y establecer nuevas modalidades de contratos (de prueba, temporada, etcétera), con límites para asegurar la protección de los trabajadores.
- 4) Facultar a las autoridades del trabajo para que tomen en cuenta las circunstancias particulares de contratación en los micros y pequeños centros de trabajo.
- 5) Regular más ampliamente las responsabilidades de los grupos de empresas y las figuras de sustitución patronal.
- 6) Fortalecer la libertad sindical, libre sindicación, autonomía, democracia y pluralismo sindicales.
- 7) Fortalecer la capacitación y adiestramiento en el trabajo.

- 8) Fomentar la productividad e instrumentar incentivos para los trabajadores.
- 9) Revisar la organización y funcionamiento de las autoridades del trabajo.
- 10) Fomentar el desarrollo de una cultura de seguridad e higiene en el trabajo.

Esta propuesta-consulta, que bien se podrá denominar Lozano bis (porque se adoptó por este), afirma que se condensa lo mejor, y tiende “hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social”, la cual, contiene cinco aspectos fundamentales:

- a) Acceso al mercado laboral y creación de empleos.
- b) Transparencia y democracia sindical.
- c) Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.
- d) Equidad de género, inclusión y no discriminación.
- e) Fortalecer la administración de la justicia laboral, parecen ser los ejes centrales de los dos gobiernos federales en los últimos tiempos:

Sin embargo, en torno a la reforma, existen varias vertientes:

- 1) Al igual que en los años 50's y 60's, los grupos más tradicionales de la clase empresarial, prefieren seguir optando por la ganancia inmediata y acumulación de fortunas, y no por el desarrollo productivo y social del país con una visión de largo alcance. De esta forma, se propone una revisión exhaustiva y completa del marco jurídico laboral del país, con el objeto de propiciar un cambio de las concepciones, enfoques y roles de la clase empresarial para su desarrollo, como fuerzas sociales y productivas, y de igual manera incrementar las condiciones y prestaciones a los trabajadores.
- 2) Las tradicionales, provenientes de la vieja estructura de poder de organizaciones sindicales, partidos políticos, algunas que se oponen a cualquier intento de reforma de la legislación laboral, por considerar que constituye la posibilidad o certeza de

perder derechos y conquistas, logrados históricamente por los trabajadores de México; por desgracia, esta posición alberga a los principales usufructuarios del sindicalismo corporativo, y dentro de este, a los beneficiarios de prácticas, como el sindicalismo de protección.

- 3) Las mixtas, que concilian y recuperan planteamientos de todas las posiciones anteriores, por lo que en ocasiones, llegan a tener contradicciones, inconsistencias.

Lo anterior, pone de manifiesto que, en cierta forma, la reforma de la legislación laboral se ha convertido en una lucha táctica, en la que los partidarios de las diferentes posiciones, parecen calcular el momento más oportuno para imponer sus planteamientos.

A la fecha, los planeamientos y enfoques han sido sumamente reduccionistas y formales; las posiciones se polarizan y se reducen a cuestiones de derechos y justicia contra ganancias y competitividad; como cumplir con los requisitos y lineamientos de los organismos financieros internacionales, frente al cumplimiento de los derechos de los trabajadores; cómo modificar, ajustar o maquillar ciertos artículos obsoletos de la ley, o, dejarlos como están; cómo ejecutar en la práctica, la flexibilización y la desregulación, contra dejar a la ley como un instrumento que no favorece el desarrollo productivo y social del país.

El balance de los últimos años, demuestra la necesidad de construir nuevos mecanismos y esquemas de diálogo y consenso en el ámbito laboral, no sólo en el plano nacional, sino también en el internacional, porque no es posible que un sector tan fundamental como el laboral, siga determinado por lineamientos y estrategias de corte financiero y macroeconómico, y peor aun, cimentado en aspectos políticos, y que no se reconozca el papel que la cuestión laboral puede tener como alternativa para replantear las estrategias de reestructuración económica.

Entonces es necesario que se retomen, de manera seria y coordinada, las discusiones sobre la nueva legislación laboral de México, pues urge definir nuevas reglas laborales en una Ley Federal del Trabajo congruente, que constituya una oportunidad para cambiar los términos y el enfoque mismo de la reestructuración

económica; y así, lograr construir una aproximación que conjugue las exigencias económicas y productivas del país en el marco de la globalización, con sus exigencias sociales.

En otras palabras lograr una convergencia armónica y equilibrada entre lo productivo y lo social, teniendo como una de las alternativas, lograr la convergencia entre los enfoques económico-productivos, con los sociales, para la reforma de la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, la reforma laboral y productiva, tiene que ser vista como una oportunidad para corregir, de manera distinta, las asimetrías y deficiencias de los procesos macroeconómicos, desde el ámbito social y productivo.

Buscar con ello dar forma a un nuevo pacto social de las relaciones entre capital y trabajo, que impulse un desarrollo productivo del país en todos sentidos, alentando la productividad y competitividad de las empresas, como resultado de la productividad y competitividad del capital y el trabajo; y, generando condiciones estructurales, de largo alcance, para el desarrollo económico, social y político de los factores productivos, y en particular, para el fortalecimiento de la democracia.

Reiteramos nuestra opinión, expresada en diversas oportunidades de que si bien la Ley Federal del Trabajo amerita reformas, no es hoy el momento propicio para proponerlas; estimamos que todavía no están dadas las condiciones políticas, ni económicas, para tal efecto; claro, desde el punto de vista de interés y de los derechos legítimos de la clase trabajadora.¹⁴

Dicha reforma, solicitada por la cúpula empresarial, con el beneplácito y quizá por indicación del gobierno de la República, toda vez que el modelo económico neoliberal, requiere de relaciones laborales flexibles, sin tantas trabas legales en los mecanismos de contratación y despido, ni en las negociaciones colectivas de trabajo.

De otra manera (dicen), no habrá inversiones en México, se nos advierte; por consiguiente, de no obtener concesiones en los puntos anteriores, no tendría sentido para el sector patronal, reformar la actual ley; por ello, consideramos altamente peligroso para la

¹⁴ Arias Lazo, Agustín, “¿Debe o no reformarse la Ley Federal del Trabajo?”, *Revista Laboral*, núm. 74, 1998.

clase trabajadora, la propuesta de reforma a la ley laboral, en estos momentos.

Lo deseable es esperar mejores tiempos, en los que tengamos gobiernos plenamente identificados con los principios y derechos sociales, para proponer reformas que en verdad favorezcan a los trabajadores y corrijan, por otra parte, lo que no ha funcionado correctamente en todos estos años.¹⁵

Ahora bien, ¿qué hacer?, ¿es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo?, o, como afirman algunos ¿sólo se deben respetar sus disposiciones?

Algunos plantean lograr la efectividad de las libertades, es decir, lograr el reconocimiento pleno y amplio; y así, lograr la posibilidad real de su ejercicio, haciendo desaparecer, no sólo los obstáculos reales, sino también los formales.

Otro sector, a su vez, propone la intervención directa de las personas y grupos en la actividad pública y social, pues cuanto más intensa sea la participación de la sociedad, y esta se organice, la democracia será más activa, dinámica, sana y enriquecedora.

Existen pues, bajo esta visión, dos tareas importantes: ¿cómo hacer efectivas la libertad e intervención directa de la sociedad, si la libertad tiene obstáculos formales impuestos por el Estado en la Ley Federal del Trabajo; y, bajo la justificación engañosa de la participación y el tripartismo, el Estado, el sistema y sus corifeos corporativos, viejos y nuevos, hacen imposible acceder a ambos objetivos por la existencia de obstáculos formales contenidos en la legislación laboral?

En realidad, el problema para la reforma es múltiple, pues en México la crisis ha sido un fenómeno recurrente, por lo que se inició un proceso de destrucción de la estabilidad económica, y durante el gobierno del presidente José López Portillo se celebraron las primeras cartas de intensión, que permitieron la intervención del Fondo Monetario Internacional en la toma de decisiones de la política económica en nuestro país.

Esto se vio reflejado en el modelo de relaciones laborales y en la política sindical; los trabajadores vieron disminuidos sus ingresos

¹⁵ *Idem.*

reales y el abatimiento de su capacidad adquisitiva, poniendo en riesgo su salud; y los sindicatos perdieron eficacia.

Después de 1931, la Ley Federal del Trabajo sufrió dos reformas; una integral en 1970; y otra en el terreno procesal, que destruyó la eficacia procesal en 1980 y, también, la eficacia de las coaliciones de trabajadores.

En los últimos 25 años los presidentes en turno, han intentado sin éxito, todavía, reformar la ley del trabajo.

Se han presentado 339 propuestas, y la que se pretende imponer desde el poder presidencial, es la del Partido Acción Nacional, del 18 de marzo de 2010; pero, ahora, por conducto del PRI, se formula una propuesta similar con algunas variantes.

El argumento de la actual ley laboral mexicana constituye un obstáculo al crecimiento, desarrollo y generación de empleos; y además, resulta impostergable una reforma que los genere, pero que es necesaria para superar el atraso.

En cambio, otros (los más), afirman que en realidad, la propuesta de reforma encierra mecanismos tramposos para consolidar formas de trabajo que representan un modelo que ha evidenciado su incapacidad, no sólo para resolver los problemas mayúsculos de la sociedad mexicana, sino la nula promoción de generación de empleos, pues nuestros empresarios, han llegado al límite; y, quien puede crear fuentes de trabajo, es la inversión extranjera directa, pero esta, requiere una ley laboral a modo, es decir, blandita, maleable, y además, con trabajadores baratos.

En consecuencia, sólo nos queda cuestionarnos, si la Ley Federal del Trabajo debe ser reformada; o, esta iniciativa se presenta en un año de crisis y cuando empieza la definición de un largo proceso electoral, pues el Partido Revolucionario Institucional, presentó también una propuesta de reforma laboral, que finalmente retiró de la discusión política (en 2011); pero el PAN, tercamente, el 10 de marzo de 2012, presentó un refrito de la iniciativa de 2010.

Antecedentes

A partir de 2000, el Partido Acción Nacional, asume el poder del gobierno Federal, y reinicia con intensidad la fiebre reformadora laboral; y suman, hasta ahora 339, con un común denominador: nunca se ha consultado a los destinatarios, es decir, a trabajadores y patrones; sin embargo, para la clase política sólo cuentan para la obtención de votos, para lo demás, son dispensables.

Hemos señalado que, durante 2010, fueron presentadas varias propuestas de reforma laboral; el PAN, el 18 de marzo; el PRD, el 29 del mismo mes; y, el PRI, por conducto del diputado Amador Monroy, proponiendo partir en dos la Ley Federal del Trabajo y convertirla en dos códigos, uno, como “Código Federal Del Trabajo” y otro, como “Código Federal de Procedimientos del Trabajo”, denominaciones que ya son viejas y que, por improcedentes, fueron rechazadas en 1998 (aunque esto, el diputado Monroy lo ignoraba), sólo que la encontró en el cuarto de los desechos y, confiando en la ignorancia de la población, la presentó como propia, ¡cinismo y desvergüenza pura!

El PAN abre el camino, y el PRI, como siempre, esconde sus cartas (pero le hace propuestas), hasta en tanto no tenga elementos de negociación ventajosa que le reditúen beneficios electorales, pues aunque presentó el 10 de marzo de 2011 su última propuesta de reforma laboral, que no aparece como punto en su agenda legislativa, retirándola sorpresivamente pero sin escándalo, el 12 de abril para realizar, en su lugar, consultas en mayo y junio a la sociedad.

Lo anterior, nos obliga a pensar como siempre, que las cúpulas políticas practicarán el juego de utilizar a los trabajadores como costal de papas, a ver quién da más para efectos electorales, como efectivamente ocurrió con la práctica sempiterna de comprar votos, por despensas y otros medios que aun se discuten.

XIV. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL

En los últimos 25 años, las propuestas más trascendentes al final del siglo XXI, han sido del PAN en 1995, de la UNT-PRD en 1998,

la unificada de las cúpulas patronales y del sindicalismo corporativo, y de la Secretaría del Trabajo, en julio de 2002.

Es posible que la necesidad de reformas se justifique, puesto de la Ley Federal del Trabajo actual, que en apariencia tiene 1010 artículos, según se vea el número final; tiene en realidad 1073, lo que la convierte en la ley laboral más grande del mundo y también la más confusa, incomprensible e inaplicable.

Por tanto, debemos pensar en una ley sencilla, entendible por todos y aplicable para todos, en la que tenga preeminencia la lógica y el sentido común, pero sobre todo, que sea eficaz a los fines, para lo que son creadas, es decir, la paz social mediante la impartición de justicia.

Para ello, es fundamental que la clase política consulte a los destinatarios de la ley, es decir, a los trabajadores y patrones y de estos últimos, en especial, a los micros, pequeños y medianos empresarios, que son quienes generan el 97% del empleo en el país; pero, a quienes jamás se les pide opinión.

Mientras esto no ocurra, las leyes serán mentirosas, pues no responderán a la realidad social que pretenden regular, y serán por tanto, ineficaces.

A la iniciativa del PAN, se adhieren los empresarios, abogados de empresas, y el PRI, por supuesto; y todos buscan una nueva ley a modo, que facilite y les permita, someter el trabajo a una explotación mayor, obviamente, abaratando el costo del despido de los trabajadores.

Los que la rechazan, que son los partidos opositores al PAN, sindicalistas independientes y académicos, se han pronunciado en torno a la iniciativa de reforma laboral, manifestando que esta obedece a un plan programado que sería irresponsable calificar de ingenua, o bien, producto de la ignorancia.

Más bien, estamos convencidos de que es una provocación, ya que, a sabiendas de que será rechazada, tiene por objeto culpar a los que se opongan a esta reforma, de la falta de empleo, del estancamiento y de la miseria de la población, pues la propuesta es perversa.

De manera especial, las iniciativas del PAN y PRI (aunque estén en calidad de espera) pretenden:

- 1) Promover la precarización, como supuesto mecanismo eficaz para la generación de empleos, autorizando la subcontratación, hasta ahora ilegal.
- 2) Establecer el pago por hora, alegando que en los países desarrollados esto ya se hace, como en Estados Unidos de América y Canadá. Sin embargo, allá el salario es, hasta quince veces mayor que en México; por tanto, resulta una broma de mal gusto, que se pudiera fijar un salario por hora, de \$7.80 (siete pesos 80/100 M.N.), o su equivalente, 60 centavos de dólar estadounidense. En tanto que allá, se paga ocho dólares la hora de trabajo en promedio.
- 3) Promover los contratos temporales, a efecto de que los trabajadores sean removidos y sustituidos como por arte de magia.
- 4) Auspiciar el despido libre y barato, para atraer la inversión extranjera.
- 5) Desaparecer la estabilidad en el empleo, prescribiendo que los trabajadores con antigüedad menor a tres años, puedan ser despedidos, incluso, sin causa y sin derechos.
- 6) Suprimir la justicia laboral para los trabajadores, abaratando el costo, mediante el pago de salarios caídos hasta un límite de seis meses, cuando se demuestre la responsabilidad patronal.
- 7) Mantener (sin decirlo) los mismos vicios de injusticia laboral, pues no existen propuestas para que la impartición de justicia sea pronta y expedita como lo prevé la Constitución; los procesos tienen una duración de seis años y medio en promedio, contrario a otros países que duran sólo dos meses, como en España y República Dominicana, entre otros.
- 8) Suprimir de plano el derecho a la contratación colectiva, y mediante mecanismos tramposos, imponer requisitos insalvables para que sólo los líderes sindicales oficiales, tengan acceso a la firma de contratos colectivos, y no los trabajadores.
- 9) Impedir, en realidad, el ejercicio, la libertad y eficacia en los sindicatos, independientes, pues se pretende crear una autoridad investida de atribuciones absurdas y violatorias de la libertad sindical.
- 10) Limitar el derecho de huelga, estableciendo nuevos y mayores requisitos para ejercerla.

- 11) Confirmar la ineficacia de la figura de la coalición, como medio de defensa de los intereses comunes de los trabajadores.
- 12) Ratificar la permanencia del artículo 932, que permite se vulnere y priven a los trabajadores de sus derechos sin notificarles, ni emplazarles a juicio; y mucho menos, someterlos a este, y además, despedirlos sin indemnización alguna.
- 13) Crear un arbitraje obligatorio (pero de fantasía) en los casos de huelga, dándole facultades al patrón para promover la terminación de una huelga, pero no a los trabajadores para desistir de esta.
- 14) Engañar a las mujeres trabajadoras, afirmando que la iniciativa tiene una perspectiva de género, cuando en realidad, no existe ninguna eficacia práctica.
- 15) Desaparecer a los sindicatos gremiales, al impedirles ser titulares de un contrato colectivo de trabajo, lo que los convierte en un instrumento ineficaz de defensa de los trabajadores.
- 16) Mecanismos que hacen imposible cambiar de sindicatos, ejerciendo los trabajadores su libre voluntad de cambiarse, según su preferencia.
- 17) Ratificar la impartición de la justicia laboral bajo la dependencia del Poder Ejecutivo, tratando a trabajadores y patrones como minusválidos mentales.
- 18) Auspiciar la eficacia y permanencia eterna de los líderes sindicales corruptos, pero amigos, mediante los artículos 34, 469, 927 y 932, dándoles facultades a estos, para renunciar a los derechos de los trabajadores, sin conocimiento de los mismos.
- 19) Las iniciativas además de pretender legalizar las subcontrataciones y el fraude laboral; engordan artificiosamente el articulado existente sin sentido alguno, y se implementan medios para que los trabajadores jamás logren tener acceso a sus derechos y a la justicia laboral, pues la mejor forma de negarlo, es regulándolo hasta de manera perfecta.
- 20) Las propuestas representan la seguridad a los inversionistas extranjero que en México se puede explotar a los trabajadores y disponer de ellos casi sin riesgo, ni costo alguno; pues, cuando las empresas pierdan los juicios laborales por despido de los trabajadores, únicamente tendrán que pagar seis meses

(para el PAN); o, un año según el PRI, de salarios caídos, aunque el proceso laboral dure veinte años.

- 21) Se utilizan medios tramposos de encuestas en las que se afirma que el 80% de los mexicanos apoyan la reforma, la cual, realizó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 2010, que resultó increíble y fantástica, pues se adolece de analfabetismo de más del 30% de la población mexicana.

XV. CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS

Debido a la crisis económica mundial, y especialmente europea, es cierto que la ley laboral mexicana ha sido rebasada por los acontecimientos sociales, y que requiere una reforma profunda e integral, pero se debe considerar que las leyes, en cualquier país del mundo, tienen destinatarios; y en el presente caso, el Estado mexicano tiene la responsabilidad de consultar a los interesados, que son los patrones y trabajadores. No se puede ser tan ligero y pensar que nuestros folclóricos diputados, por el hecho de serlo, ya conocen la ley. ¡Nos han demostrado hasta la evidencia, su ¡ignorancia supina!

Nosotros hemos afirmado, que si se trata de reformar la ley del trabajo mexicana, la metodología para lograr una legislación laboral equilibrada, debe tomar en consideración puntos de conflicto a resolver; y, proponemos se ponga a debate y consulta con los interesados, por lo menos los siguientes puntos:

- a) Eliminar el trámite de registro sindical y de las directivas sindicales ante la autoridad laboral.
- b) Establecer el Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos, mediante un organismo público y autónomo.
- c) Respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución.
- d) Promover la elección de las directivas sindicales por voto universal, directo y secreto.
- e) Otorgar competencia a las comisiones de derechos humanos, para incluir la materia laboral.

- f) Garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores ante la ley. Derogar todos los reglamentos de excepción; y hacer también realidad, la plena igualdad de género en el mundo del trabajo.
- g) Derogar el artículo 34 de la ley laboral, pues en México se permite que los líderes sindicales supriman derechos de los trabajadores al amparo de este dispositivo.
- h) Las huelgas y los conflictos colectivos de naturaleza económica, deben promoverse también por los trabajadores (vía coalición), en ausencia de sindicatos o de negativa de su líder.
- i) Derogar los artículos 371, 395, 441, 448, 902, 923, 932 y 938 de la ley del trabajo, pues a través de ellos, se violan derechos fundamentales de los trabajadores, permitiendo el despido de manera gratuita por las empresas.
- j) Incluir los casos de responsabilidad y formas de sanción para los presidentes titulares de las juntas de conciliación y arbitraje, en los casos en que dichos funcionarios violen la ley, situación que se presenta regularmente, y de manera cotidiana, aunque no existe sanción, convirtiendo a los presidentes de estas, en delinquentes impunes.

Lograr lo anterior, será posible, sólo en la medida en que participe la sociedad mexicana en su conjunto (algo que en nuestro país no se acostumbra, motivando que no exista justicia laboral y menos con una ley tan extensa; lo que hace imposible su comprensión), para lograr la transformación para bien de la legislación mexicana del trabajo.

Hemos presentado, en distintos foros, un proyecto que hemos consensuado con trabajadores, académicos, representantes sindicales, abogados y algunos micros, pequeños y medianos empresarios; y, que hacemos consistir en sólo 327 artículos, más tres transitorios, que de manera sencilla, expresan derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, manteniendo los principios que han inspirado al derecho del trabajo y que hemos denominado. “Ley Federal del Trabajo para el siglo XXI”, la cual, se envía como anexo, y el lector puede consultar en la página www.cenijur.com.

XVI. BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS LAZO, Agustín, “¿Debe o no reformarse la Ley Federal del Trabajo?”, *Revista Laboral*, núm. 74, 1998.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, “Perspectivas laborales, económicas y políticas para 1999”, *Revista Laboral*, núm. 77, septiembre de 1998.
- CHARIS GÓMEZ, Roberto, “Tendencia del derecho del trabajo en México”, *Revista Laboral*, núm. 90, 2000.
- FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, Ponencia en el Congreso Nacional de Derecho del Trabajo, Morelia, Michoacán, marzo de 2002.
- GUERRERO RODRÍGUEZ Fernanda *et al.*, “El TLC respecto al derecho del trabajo en México”, *Revista Laboral*, núm. 77, 1998.
- LACAVEX BERUMEN, Ma. Aurora, “Constitucionalismo social”, *Revista Laboral*, núm. 61, septiembre de 1997.
- MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier, “La política laboral y el orden constitucional mexicano”, *Revista Laboral*, núm. 61, septiembre de 1997.