

LA REFORMA LABORAL



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS**

LA REFORMA LABORAL

TESIS

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
DOCTORA EN DERECHO**

PRESENTA:

MTRA. SOFÍA ILIANA ESCAMILLA RUIZ

Tutor principal:

DR. NÉSTOR DE BUEN LOZANO

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

MÉXICO D.F. NOVIEMBRE DE 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

MIEMBROS DEL COMITÉ TUTORAL:

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DR. JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DR. AUGUSTO SÁNCHEZ SANDOVAL

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLAN DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DRA. MARÍA PATRICIA KURCZYN VILLALOBOS

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

AGRADECIMIENTOS

A MI ASESOR DE TESIS,

DR. NÉSTOR DE BUEN LOZANO.

Porque de él proviene la concepción de este logro; por su impulso, por su tiempo, por compartir conmigo su sapiencia y su experiencia en los temas desarrollados, por su integridad y honestidad, por ser mi ejemplo y guía profesional; por las aportaciones que ha brindado a mi país y en especial al Derecho del Trabajo; por ser nuevamente, mi asesor de tesis, y en especial, por ser mi amigo.

A MIS PADRES, LIC. JOSÉ JESÚS ESCAMILLA GONZÁLEZ y PROFRA. SOFÍA RUIZ VEGA, por estar siempre conmigo, apoyando e impulsado cada uno de mis pasos, por su entusiasmo, cariño y confianza; por ser mis padres.

A MI HERMANO, ING. JESÚS IVÁN ESCAMILLA RUIZ, por sus invaluable contribuciones en mi vida. **A XIMENA y a ZAIRA,** por la alegría y el entusiasmo que agregan a mi existencia. **A MIS ABUELOS,** ALFONSO RUIZ OJEDA, SOFÍA VEGA RAMÍREZ, JOSÉ NATIVIDAD ESCAMILLA JAIME, MARÍA GONZÁLEZ MARTÍNEZ, porque siguen guiado mi camino. **A MI TIA OFELIA RUIZ VEGA.**

AL CREADOR,

Por permitirme existir y llegar a este momento; por la familia en la que me permitió nacer; por estar siempre a mi lado.

LA REFORMA LABORAL

A LOS MIEMBROS DE MI SINODO,

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO

DR. JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ

DR. AUGUSTO SÁNCHEZ SANDOVAL

DRA. PATRICIA KURCZYN VILLALOBOS

Por sus valiosas contribuciones en el desarrollo de esta tesis, por su tiempo, su paciencia, su increíble disposición, por su ejemplo, por brindarme el honor de participar conmigo en este logro. A ustedes, mi gratitud y reconocimiento imperecedero.

AL DR. FRANCISCO ALBERTO IBARRA PALAFOX

Coordinador de la Unidad de Estudios de Posgrado en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; por su apoyo e infinita paciencia, por su buen ánimo y disposición, por la confianza que en mi depositó, por su magnifico desempeño profesional y por el impulso brindado para la consecución de este anhelo. Mil gracias.

A LA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM.

FACULTAD DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN.

Como orgullosa egresada y aún estudiante de mi alma mater, en la cual he recibido la mejor instrucción en mis estudios de bachillerato, Licenciatura, Maestría y ahora Doctorado. Por permitir ser integrante de su planta docente y cumplir uno más de mis anhelos. Con el ánimo de poner su nombre siempre en alto.

Con el orgullo de ser UNAM.

LA REFORMA LABORAL

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 15 |
| EL PROBLEMA | 17 |
| HIPÓTESIS CENTRAL..... | 18 |
| OBJETIVO | 19 |
| ESTRUCTURA..... | 19 |
| CAPÍTULO I..... | 21 |
| ANTECEDENTES..... | 21 |
| 1. EL MOVIMIENTO OBRERO..... | 21 |
| 1.1. ORIGEN DEL MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL | 21 |
| 1.1.1. EL SURGIMIENTO DEL PROLETARIADO. LA REVOLUCION INDUSTRIAL..... | 21 |
| 1.1.2. LOS PRIMEROS INTENTOS DE REIVINDICACIÓN DE LA CLASE PROLETARIA: LA REVOLUCIÓN FRANCESA Y EL SURGIMIENTO DE LAS IDEOLOGÍAS SOCIALIZANTES..... | 25 |
| 1.1.2.1. El socialismo utópico..... | 25 |
| 1.1.2.2. La crítica del socialismo científico a los utópicos..... | 27 |
| 1.1.2.3. DESARROLLO DEL MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL..... | 27 |
| 1.1.2.3.1. El Cartismo..... | 27 |
| 1.1.2.3.2. El movimiento obrero francés | 28 |
| 1.1.2.3.3. El movimiento obrero alemán | 30 |
| 1.1.2.3.4. Las internacionales obreras | 31 |
| 1.1.2.3.4.1. La Primera Internacional | 31 |
| 1.1.2.3.4.2. La Nueva (Segunda) Internacional | 32 |
| 1.2. Origen y desarrollo del movimiento obrero mexicano..... | 34 |
| 1.2.1. La Huelga de Cananea..... | 35 |
| 1.2.2. El movimiento obrero de Río Blanco..... | 36 |
| 1.2.3. El Programa del Partido Liberal Mexicano | 37 |
| 1.3. Surgimiento y desarrollo del sindicalismo. La Revolución Mexicana..... | 40 |
| 2. EL RECONOCIMIENTO E INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL..... | 44 |
| 2.1. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN MEXICANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL..... | 44 |
| 2.1.1. El Constituyente de Querétaro..... | 44 |

LA REFORMA LABORAL

| | |
|--|----|
| 2.1.2. La Filosofía del artículo 123 constitucional | 46 |
| 2.2. EL AVANCE DE LAS ACCIONES SOCIALISTAS Y EL RECONOCIMIENTO E INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO | 47 |
| 2.2.1. EL FUROR LEGISLATIVO | 47 |
| 2.2.1.1. Rusia. El primer gobierno socialista..... | 47 |
| 2.2.1.2. El fin de la Primera Guerra Mundial | 48 |
| 2.2.1.3. El Tratado de Paz de Versalles | 48 |
| 2.2.1.4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO..... | 49 |
| 2.2.1.5. La Constitución de Weimar | 51 |
| 2.2.1.6. La Constitución de la República Española | 52 |
| 3. LA CONSOLIDACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO | 54 |
| 3.1 EL INTERVENCIONISMO ESTATAL..... | 54 |
| 3.1.1. Función y desarrollo del movimiento obrero mexicano en la conformación del Estado moderno | 54 |
| 3.1.1.1. Venustiano Carranza (1917-1920)..... | 54 |
| 3.1.1.2. Adolfo de la Huerta (1920)..... | 55 |
| 3.1.1.3. Álvaro Obregón (1920-1924)..... | 55 |
| 3.1.1.4. Plutarco Elías Calles (1924-1928)..... | 55 |
| 3.1.1.5. Emilio Portes Gil (1928-1930) | 56 |
| 3.1.1.6. Pascual Ortiz Rubio (1930-1932)..... | 56 |
| 3.1.1.7. La Primera Ley Federal del Trabajo (1931) | 57 |
| 3.3. LA SOCIALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO | 58 |
| 3.3.1. Lázaro Cárdenas del Río (1934-1940) | 58 |
| 3.4. LA DERECHIZACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO..... | 61 |
| 3.4.1. El fin de las reformas cardenistas | 61 |
| 3.4.2. El Desarrollo Inflacionario (1940-1955) | 61 |
| 3.4.2.1. Manuel Ávila Camacho (1940-1946)..... | 61 |
| 4. LA RADICALIZACIÓN DE LAS IDEOLOGÍAS..... | 63 |
| 4.1. EL TOTALITARISMO..... | 63 |
| 4.1.1. Italia | 63 |
| 4.1.2. Alemania..... | 64 |
| 4.1.3 España..... | 64 |
| 4.2. EL MOVIMIENTO OBRERO ESTADOUNIDENSE | 65 |
| 4.3. El nuevo orden: capitalismo vs. socialismo..... | 67 |
| 4.4. LA REESTRUCTURACIÓN LABORAL..... | 68 |

LA REFORMA LABORAL

| | |
|--|----|
| 4.4.1. Italia..... | 68 |
| 4.4.2. Alemania..... | 68 |
| 4.4.3. Estados Unidos..... | 69 |
| 4.4.4. México..... | 69 |
| 4.4.4.1. LA DECADENCIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO..... | 69 |
| 4.4.4.1.1. El Desarrollo Estabilizador (1955-1970)..... | 70 |
| 4.4.4.1.1.1. Adolfo López Mateos (1958-1964)..... | 70 |
| 4.4.4.1.1.2. Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970)..... | 72 |
| 4.4.4.1.1.3 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970)..... | 72 |
| 4.4.4.1.2. Las tendencias socializantes..... | 73 |
| 4.4.4.1.2.1. La Era del Desarrollo Compartido (1970-1980)..... | 73 |
| 4.4.4.1.2.1.1. Luis Echeverría Álvarez (1970-1976)..... | 73 |
| 4.4.4.1.2.1.1.1 La política laboral..... | 74 |
| 4.4.4.1.2.1.1.2 La insurgencia sindical..... | 75 |
| 4.4.4.1.2.1.1.3. La crisis de su modelo y el ascenso del neoliberalismo..... | 76 |
| 4.4.4.1.2.1.2. José López Portillo (1976-1982)..... | 77 |
| 4.4.4.1.2.1.2.1 Su reforma a la Ley Federal del Trabajo..... | 79 |
| 4.4.4.1.2.1.2.2. El movimiento obrero..... | 81 |
| 4.4.4.1.2.1.2.3. La crisis de 1982..... | 82 |
| CAPÍTULO II..... | 86 |
| EL NEOLIBERALISMO..... | 86 |
| 1. LA TRANSFORMACION DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA CAPITALISTA..... | 86 |
| 1.1 RUMBO AL NEOLIBERALISMO Y A LA GLOBALIZACIÓN..... | 86 |
| 1.1.1. EL FORTALECIMIENTO DEL CAPITALISMO..... | 86 |
| 1.1.2. Bipolaridad y Guerra Fría..... | 87 |
| 1.1.3. La crisis del capitalismo..... | 90 |
| 1.1.4. La multipolaridad..... | 91 |
| 1.1.5. La formación de la Comunidad Económica Europea..... | 92 |
| 1.1.6. La crisis de las superpotencias..... | 94 |
| 1.1.7. El colapso de la Unión Soviética..... | 95 |
| 1.1.8. El fortalecimiento de China comunista..... | 95 |
| 1.1.9. La decadencia de los Estados Unidos..... | 96 |
| 1.1.10. La situación del Tercer Mundo..... | 98 |

LA REFORMA LABORAL

| | |
|--|-----|
| 2. EL NUEVO ORDEN INTERNACIONAL Y SU IMPACTO AL DERECHO DEL TRABAJO | 98 |
| 2.1. LOS AVANCES DE LA GLOBALIZACIÓN | 98 |
| 2.2. La Tercera Revolución Industrial | 99 |
| 2.3. La crisis del Estado de Bienestar | 101 |
| 2.4. La marcha hacia el neoliberalismo | 102 |
| 2.5. La afectación del empleo | 103 |
| 2.6. Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) | 104 |
| 2.6.1. El movimiento obrero | 106 |
| 2.6.2. Los primeros anuncios de una reforma laboral “formal” | 107 |
| 2.6.3. Política internacional y descomposición estatal | 108 |
| 2.7. Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) | 111 |
| 2.7.1. Su proyecto neoliberal | 112 |
| 2.7.2. Su intento de reforma a la Ley Federal del Trabajo | 112 |
| 2.7.3. La privatización paraestatal | 113 |
| 2.7.4. La privatización de los fondos de pensiones y el inicio de la privatización de la seguridad social | 113 |
| 2.7.5. La política internacional | 115 |
| 2.7.5.1. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE, EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE Y SUS EXIGENCIAS NEOLIBERALES | 116 |
| 2.7.5.2. EL MOVIMIENTO OBRERO | 124 |
| 2.7.5.3. El fracaso de su modelo neoliberal | 125 |
| 2.8. Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000) | 126 |
| 2.8.1. El saqueo neoliberal de las finanzas públicas. El error de diciembre | 127 |
| 2.8.2. DESACIERTOS JURÍDICOS COMETIDOS DURANTE SU SEXENIO VINCULADOS CON LA REFORMA LABORAL | 129 |
| 2.8.2.1. EL ANTEPROYECTO PAN | 129 |
| 2.8.2.2. EL PROYECTO PRD | 130 |
| 2.8.3. LA PROMOCIÓN ZEDILLISTA DE UNA REFORMA LABORAL | 131 |
| 2.8.3.1. LA PRIVATIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL | 132 |
| 2.8.3.2. LA PRIVATIZACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO | 135 |
| 2.8.3.3. LA PRIVATIZACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJO | 135 |
| 2.8.4. LA EJECUCIÓN DE SU REFORMA LABORAL | 135 |
| 2.8.5. ZEDILLO Y EL MOVIMIENTO OBRERO | 138 |
| 2. LA PRIMERA CRISIS DE LA GLOBALIZACIÓN | 140 |

LA REFORMA LABORAL

| | |
|--|-----|
| CAPÍTULO III | 142 |
| LA GLOBALIZACIÓN | 142 |
| 1. MULTINACIONALISMO Y GLOBALIZACIÓN. SUS EFECTOS SOBRE EL DERECHO LABORAL | 142 |
| 1.1. LA CRISIS POLÍTICO-INSTITUCIONAL DE LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL | 144 |
| 2. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ANTE LOS REQUERIMIENTOS DE UN ESTADO NEOLIBERAL | 146 |
| 2.1. MÉXICO AL INICIO DEL NUEVO MILENIO. SU FAST-TRACK NEOLIBERAL | 146 |
| 2.1.1. Vicente Fox Quezada (2000-2006)..... | 146 |
| 2.1.1.1. Su actuación neoliberal..... | 148 |
| 2.1.1.2. FOX, GLOBALIZACIÓN, TRABAJO Y REFORMA LABORAL | 150 |
| 2.1.1.3. EL NEOCORPORATIVISMO | 152 |
| 2.1.1.4. LA PROMOCIÓN FOXISTA DE UNA REFORMA LABORAL..... | 153 |
| 2.1.1.5. EL PROYECTO ABASCAL DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 155 |
| 2.1.1.6. OTRO INTENTO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PROYECTO FRAILE (2003) | 162 |
| 3. EL SINDICALISMO ANTE LOS REQUERIMIENTOS DE UN ESTADO LIBERAL | 163 |
| 3.1. APOYO Y ACOSO SINDICAL | 163 |
| 3.1.1. El Sindicato Minero..... | 167 |
| 3.2. CONTINÚA LA PRIVATIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL..... | 170 |
| 3.3. El fin del sexenio foxista | 172 |
| CAPÍTULO IV | 174 |
| LA CONCEPCIÓN MODERNA DE LA EMPRESA | 174 |
| 1. EL CONFLICTO ENTRE LAS REGLAS DEL DERECHO MERCANTIL Y DEL DERECHO DEL TRABAJO..... | 174 |
| 1.1. LA ERA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL | 175 |
| 1.1.1. La desformalización del Derecho del Trabajo..... | 176 |
| 1.1.2. Las nuevas relaciones de trabajo | 176 |
| 1.2. LA ERA DE LA DECADENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO..... | 183 |
| 1.2.1. El quiebre de las viejas estructuras del Derecho del Trabajo | 184 |
| 1.2.1.1. Las fórmulas de la Decadencia laboral..... | 185 |
| 1.2.1.2. Las fórmulas e instituciones del fraude laboral..... | 185 |

LA REFORMA LABORAL

| | |
|--|-----|
| 2. EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL..... | 186 |
| 2.1. EL CONCEPTO LABORAL DE LA EMPRESA..... | 186 |
| 2.2. LA DIVERSIDAD DE EMPRESAS..... | 188 |
| 3. EL DERECHO LABORAL ANTE LOS GRUPOS DE EMPRESAS..... | 190 |
| 3.1. LOS GRUPOS DE EMPRESAS..... | 192 |
| 3.2. LA EMPRESA FUERA DE LA EMPRESA..... | 193 |
| 3.2.1. La externalización..... | 194 |
| 3.2.2. La reubicación..... | 194 |
| 3.2.3. La reestructuración..... | 195 |
| 3.2.4. La subcontratación o intermediación laboral..... | 195 |
| 4. LA SUBCONTRACIÓN Ó INTERMEDIACION LABORAL..... | 196 |
| 4.1. Su reglamentación..... | 198 |
| 4.2. La clasificación de la intermediación laboral..... | 200 |
| 4.2.1. Intermediación de segundo grado o atenuada..... | 200 |
| 4.2.2. Intermediación de primer grado..... | 201 |
| 4.2.3. Intermediarios que realizan labores de mero suministro de mano de obra..... | 202 |
| 5. EL MANEJO MAL INTENCIONADO DE LA INTERMEDICACIÓN LABORAL..... | 203 |
| 5.1. LA EXTERIORIZACIÓN DEL EMPLEO..... | 204 |
| 5.1.1. Las empresas de mano de obra..... | 204 |
| 5.1.2. Empresas de trabajo temporal..... | 206 |
| 5.1.3. Redes de empresas proveedoras de partes..... | 207 |
| 5.1.4. Empresas concesionarias..... | 207 |
| 5.1.5. Empresas prestadoras de servicios secundarios..... | 208 |
| 5.2. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DESIGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES QUE ELLA PROVOCA..... | 208 |
| 5.2.1. La intermediación laboral y el nivel remuneratorio de los trabajadores..... | 208 |
| 5.2.2. La intermediación laboral y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas..... | 210 |
| 5.2.3. La intermediación laboral y la aplicación de los Contratos Colectivos de Trabajo..... | 211 |
| 5.2.4. La intermediación laboral y la responsabilidad de la empresa usuaria por los créditos laborales..... | 211 |
| 5.2.5. La intermediación laboral y la simulación del empleo..... | 212 |
| 5.2.6. Las ventajas patronales de la intermediación..... | 213 |
| 5.2.7. El carácter excepcional de la intermediación laboral..... | 214 |

LA REFORMA LABORAL

| | |
|---|-----|
| 6. EL OUTSOURCING Y LAS HOLDING | 216 |
| 6.1. EL OUTSOURCING..... | 217 |
| 6.1.1. Los aspectos positivos del outsourcing | 218 |
| 6.1.2. Los aspectos negativos del outsourcing..... | 218 |
| 6.2. LAS HOLDING | 221 |
| 6.2.1. Los aspectos positivos de las holding..... | 221 |
| 6.2.2. Los aspectos negativos de las holding..... | 222 |
| CAPÍTULO V | 224 |
| EL AVANCE DE LA CONTRAREFORMA LABORAL | 224 |
| 1. REFLEXIONES SOBRE LA REFORMA LABORAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL | 224 |
| 2. REFLEXIONES SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL EN MÉXICO | 227 |
| 3. NUESTROS MEJORES INTENTOS DE REFORMA LABORAL..... | 228 |
| 4. FELIPE CALDERÓN HINOJOSA. EL CAMINO HACIA SU REFORMA LABORAL | 229 |
| 5. LAS REFORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL 2007-2008..... | 231 |
| 6. EL PROYECTO LOZANO..... | 233 |
| 6.1. EN MATERIA INDIVIDUAL..... | 235 |
| 6.1.1. La precarización de la relación laboral..... | 235 |
| 6.1.2. Las propuestas de reforma positiva | 238 |
| 6.1.3. Las propuestas reformistas de naturaleza demagógica..... | 239 |
| 6.2. EN MATERIA PROCESAL | 240 |
| 6.2.1. La precarización del carácter protector de la LFT en materia procesal..... | 240 |
| 6.3. LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO | 241 |
| 6.4. EN MATERIA COLECTIVA | 241 |
| 6.4.1. La precarización de los derechos colectivos..... | 241 |
| 6.4.2. Las propuestas de reforma positiva a los derechos colectivos | 244 |
| 6.5. LAS OMISIONES DEL PROYECTO LOZANO. | 245 |
| 6.6. EL FONDO DEL PROYECTO LOZANO | 246 |
| 7. CALDERÓN Y EL SINDICALISMO EN MÉXICO..... | 248 |
| 7.1. Orígenes y cronología del conflicto entre el SME y el Gobierno Federal | 249 |
| CAPÍTULO VI..... | 255 |
| LA REFORMA CALDERÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 255 |
| 1. LA REFORMA POLITICA DE FELIPE CALDERÓN | 255 |
| 2. LA TEMIDA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 256 |

LA REFORMA LABORAL

| | |
|---|-----|
| 3. LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 259 |
| 3.1. EN CUANTO A LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO | 259 |
| 3.2. EN CUANTO A LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO | 263 |
| 3.3. EN CUANTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO | 272 |
| 3.4. EN CUANTO A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y LOS TRABAJADORES | 276 |
| 3.5. EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES | 278 |
| 3.6. EN CUANTO A LOS DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES | 286 |
| 3.7. EN CUANTO AL TRABAJO DE LAS MUJERES | 287 |
| 3.8. EN CUANTO AL TRABAJO DE LOS MENORES | 288 |
| 3.9. EN CUANTO A LOS TRABAJOS ESPECIALES | 290 |
| 3.9.1. Por cuanto hace al trabajo agrícola..... | 290 |
| 3.9.2. Por cuanto hace al trabajo a domicilio (Capítulo XII LFT) | 290 |
| 3.9.3. Por cuanto hace al trabajo doméstico (Capítulo XIII LFT)..... | 291 |
| 3.9.4. Por cuanto hace al trabajo de las minas (Capítulo XIII Bis LFT) | 291 |
| 3.9.5. Por cuanto hace al trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad (Capítulo XVI LFT)..... | 292 |
| 3.10 EN CUANTO A LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO | 293 |
| 3.11. EN CUANTO A LOS RIESGOS DE TRABAJO..... | 296 |
| 3.12. EN CUANTO A LA PRESCRIPCIÓN..... | 299 |
| 3.13. EN CUANTO A LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES | 299 |
| 3.14. EN CUANTO AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... | 302 |
| 3.15. EN CUANTO A LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL | 304 |
| 3.16. EN CUANTO A LOS PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN Y REMATES | 306 |
| 3.17. EN CUANTO AL PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS Y PREFERENCIA DE CRÉDITOS | 307 |
| 3.18. EN CUANTO AL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO | 307 |
| 3.19. EN CUANTO AL SISTEMA DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES | 307 |
| 3.20. EN CUANTO A LOS ARTÍCULOS TRANSITORIOS DEL DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012 | 310 |
| 4. UNA REFLEXION | 311 |

LA REFORMA LABORAL

| | |
|--|-----|
| CAPÍTULO VII..... | 312 |
| PROPUESTAS PARA LA REQUERIDA REFORMA LABORAL..... | 312 |
| 1. EL FOMENTO DEL TRABAJO DIGNO Y DECENTE | 312 |
| 1.1. LA ERRADICACIÓN DEL MOOBING..... | 322 |
| 2. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL | 324 |
| 3. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN MATERIA DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO..... | 333 |
| 4. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO | 336 |
| 5. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN MATERIA DE AUTORIDADES DE TRABAJO..... | 337 |
| 6. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN CUANTO AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... | 338 |
| 7. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN CUANTO A LA SEGURIDAD SOCIAL..... | 340 |
| CONCLUSIONES..... | 345 |
| BIBLIOGRAFÍA | 348 |
| LEGISLACIÓN..... | 356 |
| HEMEROGRAFÍA | 357 |
| SITIOS WEB..... | 358 |

INTRODUCCIÓN

En la Era de la Mundialización, el neoliberalismo y la globalización imponen a los sistemas productivos y al aparato jurídico de cada Estado un nuevo credo universal y expansivo, cuya instrumentación exige de los países en los que como pandemia se instala, una reestructuración y adecuación de su organización económica, burocrática, ideológica, jerárquica, política, jurídica, social e incluso, humanitaria.

El neoliberalismo, actúa como eje rector de esos cambios. Convenciendo y atrayendo seguidores, como una especie de religión mesiánica y deshumanitaria. Los principales organismos rectores económicos internacionales, pregonan a los líderes políticos de los diversos países y a sus gobernados, una especie de fin del mundo que conocemos, es decir, en la forma en que se encuentra organizado. Ofertan entonces, al neoliberalismo y a la globalización como únicas posibilidades de supervivencia político-jerárquica. Al efecto, señalan que la apertura de fronteras comerciales; la sobreprotección a los industriales y a los líderes económicos y, el ataque al Estado benefactor; son las directrices que habrá que seguir en este promovido y manipulado rescate internacional.

Pero, ¿quiénes son los promotores de esta tendencia internacional?. Los países altamente industrializados, con sus poderosas economías de mercado y su sobreproducción fabril; a la par de los organismos rectores internacionales los que, además de imponer a las economías débiles sus exigencias, parecería que actúan en concordancia e incluso sometimiento, a los requerimientos de dichas naciones. Surge así y se posiciona un innovador liderazgo internacional que actúa en un nuevo orden mundial, regido por las reglas neoliberalistas y globalizadoras.

Sin embargo nuestros nuevos líderes, promotores, rectores e impulsores del neoliberalismo y la globalización, no aplican a sus habitantes, en el interior de sus fronteras, el modelo que promocionan e imponen para las economías subyugadas. Curiosamente, mantienen para su población *nacional* el funcionamiento del tan desprestigiado (por ellos mismos) Estado de Bienestar. Así, por ejemplo, Inglaterra y Estados Unidos (principales promotores del neoliberalismo y la globalización y, primarios detractores del Estado de Bienestar y del consecuente bienestar de la clase trabajadora), constituyen en su actuación para con su población nacional, economías altamente protectoras de sus fronteras, de sus empleos y de su producción y mercado nacional.

Entonces, hecha esta reflexión, parecería incongruente que esos países recomienden e impongan a los países débiles, con sus endeble economías y sus magnas deudas y carencias, la adopción indiscriminada y absoluta del modelo neoliberal. Sin embargo no es así; esa actuación se encuentra plenamente justificada; la respuesta es tan simple como aterradora: se trata de asegurar su

LA REFORMA LABORAL

subsistencia y bienestar, a costa del sacrificio poblacional de los países que se les han sometido.

Considerando no obstante, el caso de que existiese la posibilidad (remota) de que la instrumentación del modelo neoliberal fuera necesario para impulsar nuestro desarrollo, habría que considerar y valorar en su justa dimensión, los daños colaterales que costará esta puesta en marcha.

Decididamente, México no puede sustraerse a la dinámica internacional, pero es su responsabilidad actuar a partir del reconocimiento de sus realidades, es decir, considerando sus carencias, sus necesidades y fortalezas. Las primeras las tenemos muy claras, las segundas se sustentan en nuestros recursos, naturales, humanos e intelectuales.

Es incuestionable entonces, inmersa en esa dinámica, la necesidad de instrumentar una reforma laboral que sea responsable y comprometida con los intereses de ambos factores de la producción y no sólo con uno de ellos. Se trata entonces de motivar e impulsar una reforma que permita incrementar nuestra productividad y con ello el nivel de vida poblacional. En ello se centra el desarrollo del presente trabajo.

La reforma laboral, constituye un requerimiento inaplazable. Pero, pareciera que se instrumenta más por las exigencias internacionales de nuestros ahora organismos rectores de comercio y sobrevivencia (de lo cual hablaremos en la presente investigación), y no de nuestros propios requerimientos y capacidades nacionales.

Nuestra responsabilidad radica en evitar los riesgos de una reforma laboral neoliberal (si no podemos sustraernos a ella), pero a partir de los requerimientos que impone nuestro neoliberalismo nacional, y no siguiendo simplemente, en forma sumisa, obediente e irresponsable, las órdenes impuestas por nuestros superiores internacionales. Nuestras condiciones no son iguales a la de los dirigentes económicos, cuyas directrices atienden a los requerimientos de los países poderosos, pretendiendo, una vez más, con nuestros recursos y nuestra pobreza, solventar la sobrevivencia en condiciones privilegiadas, de las economías rectoras y de su población.

En definitiva, la reforma laboral que sea puesta en marcha, debe considerar las experiencias exitosas y recomendaciones fundamentadas emanadas de nuestro mismo sistema y de la experiencia internacional, en especial aquellas realizadas en aquellos países que ostentan economías y realidades similares a la nuestra. Es totalmente absurdo e incomprensible que pretendamos imponer estrategias laborales diseñadas para economías primermundistas, sin considerar previo a ello, si nuestra economía y sistema productivo resiste su instrumentación

LA REFORMA LABORAL

Nuestra reforma laboral debe ser aquella capaz de impulsar el acceso de la población a un mercado digno, que a la vez que impulse la productividad y el crecimiento de la economía nacional, minimice la desigualdad estructural en el mercado laboral permitiendo a los trabajadores desempeñarse en un sistema que promueve la armonía en las relaciones productivas y garantice los niveles de seguridad que el país requiere y que garantice sobre todo la equidad y la estabilidad en el empleo.

EL PROBLEMA

A nivel internacional, presenciamos desde hace poco más de 40 años, el reposicionamiento y liderazgo de los ideales neoliberales y con ello, una feroz embestida y consecuente deterioro de los fines y conquistas de los Derechos sociales; con ello, inicia la Era de la Decadencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La caída del Muro de Berlín, el fin de la Guerra Fría, la manipulación en los medios a nivel internacional de lo que se dio en llamar la caída del régimen comunista y, el consecuente desmembramiento de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, provocaron un cruel replanteamiento de los fines y objetivos del Estado antes Benefactor. Sucede entonces que los gobiernos de un sinnúmero de países dedican su atención (y presupuesto) a la atención de las exigencias de sus clases patronales, dedicándose a derruir todos los principios de protección social afectando primero y decididamente a su sector trabajador.

Esta *tendencia desmanteladora* fue internacionalmente denominada como *de flexibilización de las relaciones laborales*, desarrollándose con tal ímpetu y velocidad, que en su puesta en marcha registra en un corto período, un alarmante desmantelamiento de los derechos laborales. Pareciera que su objetivo se refiere a la desaparición del Derecho del Trabajo.

Presenciamos, el debilitamiento de los sectores de por sí considerados doctrinal, política, social y económicamente, débiles. El Estado, olvidando su función tutelar, se dedica ahora a proteger a los patrones, atendiendo los lineamientos y requerimientos patronales y neoliberales, apoyándolos en sus embestidas en contra de los trabajadores, sector último que, ahora (como antaño) se enfrenta sólo y debilitado, apoyado con sus propios medios e intereses de clase, a los fuertes y frecuentes embates empresariales.

Por supuesto, en todo el mundo se han suscitado múltiples reacciones. En Italia y en Francia por ejemplo, los trabajadores se han organizado en forma tal, que han logrado resistir valientemente las intenciones desmanteladoras de sus gobiernos y de sus clases empresariales, negociando en términos aceptables, las condiciones de flexibilización requeridas por los nuevos mercados laborales.

LA REFORMA LABORAL

El ataque neoliberal en México, se registra en contra de lo que podemos ahora llamar *el viejo Derecho Mexicano del Trabajo*, justificándose en aras de la modernidad. Así, presenciamos día a día la destrucción de nuestras instituciones de Derecho del Trabajo justificada por las exigencias patronales y, amparada bajo una tutela gubernamental que pretende el favorecimiento de las clases empresariales a nivel interno y externo, instrumentando en México y a su servicio, una neoliberal y aniquiladora reforma laboral.

HIPÓTESIS CENTRAL

En la presente investigación, se intenta presentar los elementos requeridos para fundamentar la siguiente hipótesis: *que los fines y objetivos de la reforma laboral instrumentada e impulsada durante los últimos cuarenta años por los gobiernos neoliberales, son diametralmente opuestos a los fines y requerimientos del Derecho Mexicano del Trabajo.*

La Constitucionalización de nuestro Derecho Mexicano, marca a nivel mundial el nacimiento y consagración de una nueva disciplina: los derechos sociales y con ello de una nueva Era, la de la institucionalización, consagración y avance del Estado de Bienestar.

El Derecho Mexicano del Trabajo, emana de un sangrienta guerra civil, provocada en gran medida, por la enorme desigualdad económica y social derivada de el superenriquecimiento de una minúscula representación población, a costa del máximo sacrificio de nuestras clases trabajadoras. Aparece entonces nuestra disciplina, como garante de bienestar, progreso y justicia social; consagrándose como un ordenamiento de defensa de los derechos de los trabajadores en México, avalista de la añorada y tan requerida, paz social.

El mundo entero vuelca entonces sus ojos a nuestra naciente legislación social. Innumerables instrumentos jurídicos de diversas partes del mundo, consagran en consecuencia en sus textos los nacientes derechos concedidos a los trabajadores, iniciando una reivindicación de los derechos y la dignidad de las clases sociales más desprotegidas, augurando con ello el progreso de sus naciones cimentadas en la justicia social. Comienza entonces un decidido avance laborista, detenido sólo hace unas cuantas décadas. Presenciamos en México y el mundo, un retroceso en la protección de los derechos entonces consagrados, justificado en una mala instrumentación de los requerimientos neoliberales de flexibilización y reforma laboral.

OBJETIVO

Presenciamos un momento de redefinición social y jurídica. A partir de nuestra reforma laboral, se reescriben las bases de nuestro Derecho del Trabajo. la presente investigación tiene como objetivo realizar un análisis de la reforma laboral sucedida en México a partir del advenimiento de los gobiernos neoliberales momento en el cual la Mundialización, el neoliberalismo y la globalización imponen una nada halagüeña metamorfosis a nuestro Derecho Mexicano del Trabajo.

Debemos entonces, aportar en esta empresa, los elementos necesarios para la reconstrucción y protección de nuestras instituciones y normas laborales; avanzando hacia las múltiples y viables formas de garantizar el respeto a la dignidad de todas las personas a partir de un elemental y bien justificado principio de respeto e igualdad jurídica y social. La fórmula para lograr este objetivo ya ha sido puesta en marcha, se trata sólo de volver nuestros ojos un momento hacia los anhelos que motivaron el honroso nacimiento de nuestra disciplina. Se trata entonces de apoyar a la debilidad individual y de nuestros sectores más vulnerables, con leyes e instituciones garantes de nuestra justicia y paz sociales. Ello se considera asimismo una de las metas de este trabajo de investigación.

ESTRUCTURA

Con la finalidad de responder a la hipótesis planteada y atender a los objetivos propuestos en esta investigación, se ha organizado el desarrollo del presente trabajo en siete capítulos en los que se considera lo siguiente:

En el Capítulo primero, se presentan los antecedentes históricos que motivaron y fundamentaron a nuestra disciplina, para lo cual se realiza un análisis de los principales acontecimientos a nivel nacional e internacional que decididamente influyeron en la construcción del Derecho del Trabajo.

Por cuanto hace al Capítulo segundo, se analiza la transformación de la estructura del sistema capitalista, el surgimiento del neoliberalismo y la globalización, el nuevo orden jurídico internacional registrado a partir de ello y las alteraciones que consecuentemente registra el Derecho Mexicano del Trabajo.

A consecuencia de lo anterior, se aborda en el Capítulo tercero la globalización y sus efectos sobre el Derecho Laboral, resaltando los intentos de reforma a la Ley Federal del Trabajo sucedidos a partir de la asunción presidencial de Vicente Fox, y sus aportes gubernamentales a los requerimientos neoliberales de reforma laboral.

LA REFORMA LABORAL

El Capítulo cuarto se enfoca al análisis de la concepción moderna de la empresa, en especial por cuanto hace al conflicto sucedido entre las reglas del Derecho Mercantil y del Derecho del Trabajo, resaltándose en esta investigación aspectos de importancia trascendental en la instrumentación de la reforma laboral, tal es el caso de los cambios de paradigma de la noción de empresa, la figura de la subcontratación y por supuesto, la flexibilidad laboral.

Por su parte el Capítulo quinto, se refiere al avance de la contrarreforma laboral, análisis que se realiza considerando los intentos de reforma laboral sucedidos durante el sexenio de Felipe Calderón y la precarización de los derechos laborales registrados durante ese gobierno.

En el Capítulo sexto, se realiza un análisis a la reforma sucedida a la Ley Federal del Trabajo, que fuese publicada en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre del año dos mil doce, su contenido e impacto por cuanto hace a las materias individual, colectiva y procesal.

La presente investigación finaliza con el Capítulo séptimo, en el cual se exponen las propuestas para una requerida reforma laboral, ello en atención a que, evidentemente es innegable la necesidad de una reforma laboral, pero se aboga porque esta se encuentre fundamentada en los verdaderos requerimientos de progreso y justicia social, salvaguardando los intereses y el bienestar de nuestro sector asalariado al tiempo en que, en forma responsable se impulsa el desarrollo de nuestro sector empresarial, y con ello, el avance sólido, integral y bien fundamentado de nuestro país.

Reitero, mi compromiso ético, profesional y humano, hacia la consecución de una reforma laboral capaz de impulsar el progreso integral de nuestra sociedad, sustentada sobre bases que permitan que la prestación de nuestro trabajo personal y subordinado, se realice en condiciones que dignifiquen a nuestros trabajadores, permitiéndoles desempeñarse en la forma consagrada por la Organización Internacional del Trabajo, esto es, desarrollando un trabajo decente.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1. EL MOVIMIENTO OBRERO

En el año de 1919 el movimiento obrero internacional ve consagrados sus ideales de reconocimiento y reivindicación. Con la firma del Tratado de Versalles, que formaliza el término de la Primera Guerra Mundial y enarbola en su contenido la convicción global de que la justicia social es condición, pilar y garante de la paz universal; surge la Organización Internacional del Trabajo (OIT), finalizando con ello (al menos doctrinalmente), *La Edad heroica del Movimiento Obrero Internacional*.

Muchas batallas se habían librado. Desde su origen, el movimiento obrero había requerido el sacrificio de la vida y libertad de un sinnúmero de trabajadores, reconocidos por ello como mártires. 1919 innegablemente marca el inicio de una nueva Era para el Derecho del Trabajo, a partir de ello, comenzarían a escribirse textos reivindicatorios para nuestra disciplina. Hoy, a casi 100 años de ese momento histórico es evidente que, el movimiento obrero, debe continuar su lucha, demandando como entonces, el cumplimiento efectivo de una legislación protectora.

1.1. ORIGEN DEL MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL

1.1.1. EL SURGIMIENTO DEL PROLETARIADO. LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Históricamente, los movimientos sociales han tenido su origen en las transformaciones económicas locales e internacionales. El cambio brusco en los fenómenos tecnológicos y en los procesos de producción inevitablemente deriva en la mutación de las formas de organización social. El movimiento obrero no se sustrajo a esa dinámica, surgiendo en Europa a fines del siglo XIX como una de las consecuencias directas e inmediatas del fenómeno técnico-económico conocido como: Revolución Industrial, promotor de manera inmediata y violenta, de una transformación en las formas productivas, en la organización y desempeño del trabajo asalariado y, en el nacimiento de una nueva clase social, la clase obrera, denominada por Marx como el proletariado.

LA REFORMA LABORAL

Antes de registrarse esa metamorfosis, durante el siglo XVIII, en la Europa de la Pre-Revolución Industrial, los procesos productivos giraban básicamente alrededor de dos actividades: la explotación de la tierra (que generaba la creación y subsistencia de una clase campesina) y; la industria textil (organizada en un sistema corporativo y gremial), fruto principal de esa economía campesina, actividad que se realizaba a partir de mano de obra esencialmente masculina, en cuyo auxilio se utilizaban molinos movidos por caballos o por la fuerza hidráulica. El resto de las industrias existentes, eran de menor importancia y estaban generalmente ligadas a la agricultura.

En ese sistema productivo, la contratación de los trabajadores se hacía generalmente por un año y, el trabajo básicamente se realizaba a destajo por sueldos miserables¹, pero al menos, mujeres y niños no estaban tan expuestos a dicha explotación y las jornadas de trabajo eran tolerables, atento a la tradición de no laborar después de la puesta de sol.

La transformación comenzó en Inglaterra, atento al grado de desarrollo de su industria artesanal que superaba al resto de las regiones, siendo también ese país el primero en desplegar una explotación agrícola en forma empresarial y productiva. A partir de ese momento, la mutación se extendería hacia el resto de Europa Central y del Norte² (trasladándose posteriormente a América), desarrollándose en diferentes proporciones y gestando diversas secuelas, conforme a las condiciones particulares del país y región en que sucedía, registrándose y destacándose en forma coincidente, las siguientes consecuencias sociales, económicas, políticas y evidentemente, jurídicas:

1. La intromisión de los adelantos tecnológicos en los sistemas productivos.

El inicio de esa transformación suele ubicarse en el año de 1760, cuando James Watt inventó en Inglaterra la maquina de vapor y diversos instrumentos de precisión, incorporando con ello nueva y eficiente tecnología a los procesos productivos de la época.

2. La sustitución de mano de obra por el uso de la tecnología.

La inclusión de máquinas en las nacientes fábricas provocó el despido masivo de trabajadores, incrementando de manera alarmante el desempleo y, abaratando el pago de la mano de obra.

3. Un acelerado desarrollo, consecuencia de una mayor producción fabril, ocasionando la sobreproducción y abaratamiento de productos, lo que llevó a la ruina a un sinnúmero de talleres artesanales.

¹ Más de cien años han pasados y, sin embargo esas mismas ‘condiciones laborales’ subsisten aún en México, encontrándose consideradas por la Ley Federal del Trabajo como ‘relaciones de trabajo para obra o tiempo determinado’ y por la Comisión Nacional de los Salarios (realmente) Mínimos.

² El Sur de Europa quedará todavía en el atraso del que no saldrá, hasta prácticamente principios del siglo XXI.

LA REFORMA LABORAL

4. El progreso en las comunicaciones, comercio y economía; necesario para el traslado y comercialización de materias primas, trabajadores y productos terminados.

5. La prolongación exagerada de la jornada de trabajo;
A partir de 1792 se comenzó a utilizar el gas carbón para la iluminación de las fábricas, prolongándose la jornada de trabajo de 12 a 15 horas diarias

6. La sobreexplotación de una naciente *clase obrera*.
Obligada a trabajar en jornadas extenuantes, condiciones insalubres y peligrosas, por salarios miserables. En las nuevas *condiciones laborales* vale la pena citar como una de las más desastrosas: el pago con vales o fichas canjeables en las tiendas existentes en las mismas fábricas (evidentemente propiedad del dueño de los centros de producción; utilizándose también un *sistema de pagos diferidos*, mediante el cual se pagaba a los obreros mediante pagarés o fichas de crédito con vencimientos de 3, 6 y 12 meses, argumentando en la imposición de esas medidas, una falta de moneda fraccionaria y, una necesidad patronal de incrementar las ganancias para *reinvertirlas* en la *modernización* de los centros de producción *generadores de empleo*.

7. La incorporación de mujeres y niños en los procesos productivos y por supuesto, a las filas de la naciente *clase obrera*, situación que contribuyó a la sobre-explotación del proletariado y al desempleo, al preferirse la contratación de mujeres, jóvenes y niños (a veces menores de 7 años), a los cuales se exigían las mismas jornadas extenuantes que a los hombres mayores, por salarios que en promedio equivalían a la mitad del pagado a los varones.

8. La concentración de un gran número de trabajadores, explotados e inconformes, en espacios cerrados; en contraste con los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Situación que contribuyó decididamente a la organización del movimiento obrero y a la formación de una nueva *conciencia de clase proletaria*.

9. La expedición de una normatividad represiva a los intereses de la nueva clase (proletaria) que finiquitó el sistema corporativo y gremial. Destacan el Edicto Turgot, la Ley *Le Chapelier*, y el Código Penal Francés, las dos últimas normatividades, dictadas con posterioridad al inicio de la revuelta armada francesa.

El Edicto Turgot. Expedido el 12 de marzo de 1776, preconiza la libertad de oficio y bajo ese argumento prohíbe la existencia de corporaciones de oficio (características del sistema gremial), considerándolas contrarias a la libertad de trabajo. Esta disposición asesta un duro golpe al incipiente movimiento obrero, al condenar en su texto al derecho de asociación.

LA REFORMA LABORAL

La Ley de *Chapellier*. Promulgada el 14 de junio de 1791, ratifica las proclamas contenidas en el Edicto Turgot, apoyando la instrumentación de un liberalismo económico, al afirmar en su texto que toda persona sería libre de ejercer cualquier negocio, profesión, arte u oficio que estimase conveniente, instaurando a tal fin la libertad de empresa y penalizando la libertad de asociación, al prohibir la creación de asociaciones y corporaciones gremiales tanto de patrones como de obreros, argumentando que el maquinismo necesitaba hombres libres e iguales ante la ley, que gozaran de autonomía de la voluntad absoluta para poder negociar, considerando también la supresión de asociaciones de ciudadanos de profesión. Estas disposiciones estuvieron vigentes hasta el año de 1824.

El Código Penal Francés. Datado el 25 de septiembre de 1810, prohíbe las coaliciones y penaliza las huelgas, argumentando que atentan contra la libertad de trabajo, dictando la burguesía napoleónica normas favorables a su desarrollo, respondiendo a las acciones colectivas y comunales del movimiento obrero, a través de la acción represiva del Estado.

10. El fortalecimiento de dos nuevas y muy definidas clases sociales:

a. Una burguesía capitalista-liberalista, que desplaza a la antigua clase social de la nobleza, y que participa en la política y en el sistema jurídico de los distintos países.

b. Una clase obrera: el proletariado, que a partir de su toma de conciencia de clase, iniciaría protestas y crearía un importante movimiento social: el movimiento obrero, que al tiempo derivaría en el surgimiento del socialismo y del sindicalismo del siglo XX.

11. La aparición de nuevas ideologías socializantes, que surgirían a raíz de la participación de los intelectuales humanistas del momento, quienes inspiraron y abanderaron las exigencias de los líderes obreros a su lucha social: el movimiento obrero.

12. El surgimiento de dos sistemas económicos y con ello, de una nueva división mundial: capitalistas y socialistas (y derivado de ello, una subcategorización: desarrollados y subdesarrollados).

Francia, país que destaca en la promulgación de sus normas represivas, fue también el Estado en que más se evidenciaron los resultados negativos de esa Revolución Industrial, atento a las angustiantes circunstancias económicas, precarizándose las *condiciones laborales* de una naciente y creciente masa proletaria miserable e inconforme, instaurando prontamente el escenario requerido para una gran y determinante revuelta social: La Revolución Francesa (1789).

1.1.2. LOS PRIMEROS INTENTOS DE REIVINDICACIÓN DE LA CLASE PROLETARIA: LA REVOLUCIÓN FRANCESA Y EL SURGIMIENTO DE LAS IDEOLOGÍAS SOCIALIZANTES

Los eventos sucedidos en ese país fueron observados y aprovechados por dos sectores minoritarios de la población francesa: los burgueses (capitalistas) y los intelectuales (muchos de ellos con ideas socialistas). Cotidianamente se ha dicho que la Revolución Francesa tuvo un carácter burgués y un origen proletario, señalándose a los primeros pensadores socialistas franceses, como los precursores de esa revuelta, proporcionándole un sentido ideológico y una dirección social, cuya máxima expresión quedó enunciada en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano³ aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente Francesa, el 26 de agosto de 1789⁴.

Y es que a ellos -los intelectuales franceses-, corresponde la primer organización que pretende reivindicar las condiciones del proletariado: La Conspiración de los Iguales, estructura liderada por François Noel Babeuf (1760-1797) y, que derivó en la redacción del documento denominado El Manifiesto de los Iguales (1797); escrito que contiene el primer tratado trascendente de comunismo proletario y, que preconizado y formalizado por la Asamblea Nacional Constituyente Francesa, significa un reclamo a favor de la igualdad del hombre.

Tras registrarse esos sucesos, en Francia, el panorama era alentador para el sector agrario y aflictivo para el obrero. La revuelta armada, dotó de tierra a amplios sectores campesinos. Sin embargo, el proletariado se encontraba peor que nunca: sin trabajo.

1.1.2.1. El socialismo utópico

La recalcitrante miseria de los obreros creó las condiciones requeridas para nuevas revueltas. Para mitigarlas era imperiosa la necesidad de procurar mejores condiciones de trabajo (y de vida). Ello es analizado por los filósofos precursores del llamado Socialismo Utópico⁵, siendo nuevamente Francia, cuna de los más destacados personajes de esa nueva corriente ideológica, distinguiéndose las figuras de Saint Simón, Fourier, Cabet y Sismondi.

³ Considerada un documento precursor de los derechos humanos a nivel nacional e internacional.

⁴ Pero los ideales fracasan. 'La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano' fue abolida el 4 de febrero de 1794, finalizando la 'Conspiración de los iguales' con la ejecución de Babeuf el 28 de mayo de 1797.

⁵ Expresión acuñada por Frederick Engels en su libro 'Del socialismo utópico, al socialismo científico', obra en que preconiza la conveniencia de fundar comunidades organizadas conforme a principios democráticos y equitativos.

LA REFORMA LABORAL

Henry de Rouvroy, Conde de Saint Simón (1760-1825), Coronel. Preconiza la necesidad de una sociedad presidida por los industriales actuando como tutores de los pobres, difundiendo su capacidad de compra y mejorando su bienestar.

François Marie Charles Fourier (1772-1837), autodidacta. Se manifiesta en pro de la creación de comunidades de trabajo denominadas falansterios, integradas por mil ochocientas personas; colectividades en las cuales, combatiendo la monotonía laboral, cada miembro elegiría el trabajo al que se dedicaría, siendo desarrollados por los niños, aquellos trabajos que nadie quisiese hacer. Propone que esos falansterios fuesen financiados por capitalistas altruistas y no por el Estado. La idea fracasa debido a la carencia de elementos que permitan su instrumentación y mucho menos su permanencia, pero contiene la preconización del principio de la organización del trabajo, bajo cuya influencia, aún en nuestros días, se establecen las relaciones y condiciones industriales.

Etienne Cabet (1788-1856), abogado. Trasciende en la historia universal como el primer comunista (utopista). Se declara partidario de la completa socialización de los medios de producción y de una forma de vida comunista. Al igual que Fourier, se manifiesta a favor de la creación de comunidades de trabajo, integradas por 1 millón de personas en las cuales quedaría el Estado a cargo de las principales actividades, así como de elevar la remuneración y fijar salarios mínimos, dotar de habitaciones baratas, educación y trabajo para todos los habitantes y del establecimiento de planes de producción y de respeto a la igualdad y al voto popular. Evidentemente encontramos en su ideología grandes aportaciones al mundo del Derecho del Trabajo. Sus ideales, aunque valiosos, fracasaron en la práctica. En 1849 intenta instrumentar en los Estados Unidos sus ideas. Funda Icaría, colonia que no pasa de mil quinientos miembros en una combinación de propiedad individual con vida colectiva y que al fracasar, se desintegra al poco tiempo de su fundación.

Jean Charles Léonard Sismonde de Sismondi (1773-1842), economista. Propone un socialismo humanitario en el que, el Estado intervendría en los procesos productivos regulando las condiciones económicas en beneficio del productor en pequeña escala pero garantizando al trabajador un salario suficiente y un mínimo de seguridad social. Estas ideas (desde mi punto de vista, las más acertadas entre estos pensadores) le valieron el repudio de Marx, quien lo califica de reaccionario-socialista-pequeño burgués. Además de sus aportaciones al mundo laboral, Sismondi es quizá el primer pensador que advierte sobre la tendencia capitalista para buscar colocar el exceso de su producción en el extranjero y, las consecuencias de esta propensión en el mundo de las relaciones internacionales.

En Inglaterra, por su parte Robert Owen (1771-1858), siendo propietario de una fábrica, pone en práctica sus ideas filantrópicas de buen trato a los obreros. Posteriormente, al igual que Cabet y Sismondi funda una aldea comunal denominada *New Armony*, establecida en los Estados Unidos para instrumentar

LA REFORMA LABORAL

sus ideales referentes a una especie de comunismo primitivo. Al igual que sus predecesores, fracasa tras lo cual, regresa a Inglaterra, siendo nombrado en 1834, presidente de la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros, empresa que también naufraga.

La derrota sufrida por el sindicalismo inglés, provocaría su renovación. Constituyéndose, influenciada por las ideas de Owen, la llamada Asociación Obrera de Londres (*London Working Men's Association*), que 4 años mas tarde exigiría en otros términos su reivindicación social, dando lugar a una nueva corriente ideológica: el Cartismo.

1.1.2.2. La crítica del socialismo científico a los utópicos

Los alemanes Karl Marx y Frederich Engels en su obra El Manifiesto Comunista, realizan una decidida crítica hacia las ideas y obras de los llamados socialistas utópicos, reprochando a quienes integran esta corriente, la visión del proletariado sólo como una débil y sufrida clase social, carente de voluntad y fuerza, necesitada de tutelaje; desconociendo con esa percepción utópica la existencia de una fuerza y dirección propia y la necesidad de una autonomía e independencia histórica del movimiento obrero *per se*, destacando en su obra la necesidad de emancipación del esa clase social, y la existencia de las condiciones requeridas, aventurándose en busca de una ciencia y leyes sociales propias y necesarias para ello. En esto radica el utopismo de esas ideas, encabezando con la publicación de sus obras la existencia de una nueva (y muy exitosa) corriente filosófica: El Socialismo Científico.

El movimiento obrero había nacido. Su gestación y desarrollo se encontró profundamente influenciado por estas ideologías socializantes, las cuales, inspiraron y abanderaron los ideales enarbolados por los trabajadores en el avance de su lucha social, ahora como una clase independiente y poderosa: el proletariado, capaz de reclamar la atención de sus propias necesidades por si mismo, a través de la voz de líderes provenientes de esa organización.

1.1.2.3 DESARROLLO DEL MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL

1.1.2.3.1. El Cartismo

Serían precisamente, los líderes obreros, miembros en su mayoría de la Asociación Obrera de Londres⁶, quienes con auxilio de algunos miembros del Parlamento Inglés, redactan y presentan la llamada Carta del Pueblo (*People's*

⁶ Entre cuyos dirigentes destacan William Lovett, Henry Hetherington, James Watson, Robert Haitwell y Henry Vincent.

LA REFORMA LABORAL

Charter), documento a través del cual pretenden la reivindicación de su organización, exigiendo la atención de los siguientes puntos:

1. Derecho al sufragio (para los hombres);
2. Que ese sufragio fuese secreto;
3. Derecho a pertenecer al Parlamento sin necesidad de ser propietario;
4. Derecho a que los miembros del Parlamento recibiesen un sueldo;
5. La existencia de Distritos electorales iguales y;
6. Renovación anual del Parlamento.

Las acciones reclamadas por los postulantes de la Carta del Pueblo, reciben una inmediata aceptación de todo tipo de personas (en su mayoría obreros e ideólogos –socialistas o no-) que veían representados en esta tendencia sus intereses sociales. Ello le otorgó a ese movimiento la adhesión de un gran número de seguidores, fuerza que se manifestó de manera decidida en el estallamiento, en 1839 de una gran huelga general en Inglaterra. Sin embargo, el movimiento aún no tenía la fuerza y madurez requerida para el éxito de sus reclamos. La falta de un programa económico y de una adecuada dirección, hicieron fracasar tanto la huelga general como los ideales consignados en su lucha.

Inician así las protestas organizadas. Tres años más tarde (1842), la llamada Asociación Nacional de la Carta, convocó a una segunda gran huelga general, apoyada por un mayor número de personas, pese a ello, dicho intento también naufraga, básicamente por los mismos motivos que ocasionaron el fracaso de la anterior. Un tercer intento (petición) del cartismo sucedió en 1848, organizándose una gran manifestación, reprimida ferozmente por el duque de Wellington, disolviendo con esto el movimiento mismo. Paulatinamente, El Cartismo fue perdiendo fuerza, al punto que se transformaría sólo en una tendencia socialista.

1.1.2.3.2. El movimiento obrero francés

Paralelamente a esos acontecimientos sucedidos en Inglaterra, en Francia se registran un sinnúmero de protestas motivadas por inconformidad y miseria de su población, condiciones agravadas por la pérdida de cosechas (1845-1846), la crisis general del comercio y de la industria en Inglaterra (1845) y, por el poder absoluto impuesto por la burguesía francesa que asignaba condiciones al comercio y a la industria, desprotegiendo a los pequeños propietarios y mercantes, quienes veían quebrar sus negocios incapaces de hacer frente a una competencia desigual, uniéndose por tanto a las protestas populares, demandando una reforma electoral.

Los obreros y los pequeños comerciantes franceses, reclaman entonces de su gobierno la creación de un Ministerio del Trabajo, paralelo a los de Comercio y Obras Públicas (entonces en manos de la burguesía), destacándose en sus

LA REFORMA LABORAL

demandas, nada menos que la consagración del derecho al trabajo mediante el establecimiento de los llamados Talleres Nacionales. A tales reclamos, el gobierno cede a fin de apaciguar la inconformidad de los trabajadores agrupados, para ganarse su confianza y utilizar a este sector como una especie de contrapeso al movimiento obrero. Sucede todo lo contrario. Los trabajadores miembros de *Los Talleres* fortalecen al movimiento obrero francés, alcanzando su máxima expresión cuando en febrero de 1848 sucede el estallamiento de una lucha armada, la llamada Revolución Popular Francesa.

La respuesta del gobierno fue la correspondiente a la época: la represión a través del uso del ejército y de la Guardia, y una fingida reorganización política. El 4 de mayo de 1848, se proclama la erección de la República Francesa; sin embargo, ello distaba de ser una buena noticia para el movimiento obrero, dado que se trataba de una República burguesa que no hizo sino encarcelar a los líderes y sofocar la revuelta armada, finiquitando tal lucha el 25 de junio del mismo año.

La vida de esa República sería corta. En 1852 llega al poder Luis Carlos Napoleón Bonaparte, disolviendo la Asamblea Popular y convirtiéndose en dictador. Continúa en el poder hasta septiembre de 1870, año en que sucede la derrota de Sedán en la que Napoleón III es hecho prisionero, estallando la Revolución el 4 de septiembre de 1870, colapsando el Imperio y proclamándose de nuevo la República⁷.

París se encuentra sitiado. Se crea entonces el llamado Gobierno de la Defensa Nacional y los parisinos, en su mayoría obreros, se enrolan en la Guardia Nacional en defensa de su ciudad, siendo por tal motivo dotados de armas. Ganada la guerra, el gobierno francés intenta robar las armas otorgadas a la Guardia Nacional. Ante esa provocación, París declara la guerra al gobierno francés formando su propia regencia, proclamándose, el 26 de marzo de 1871, la Comuna de París, como órgano de gobierno parisino.

Una vez constituida, *La Comuna* dictó una serie de medidas reivindicatorias de las clases menos favorecidas, entre ellas por supuesto, la clase obrera, y a tal efecto ordena la reapertura de las fábricas clausuradas por los patrones y su inmediata transformación en cooperativas obreras (16 de abril); Suprime el trabajo nocturno de los panaderos (20 de abril); elimina las oficinas de colocación (20 de abril), surgidas durante el Segundo Imperio, por ser formas de explotación obrera y; clausura las casas de empeño (30 de abril), cuyas principales víctimas eran los obreros.

⁷ Durante este Segundo Imperio, Francia vivió una época de expansión industrial, completando su red ferroviaria y embelleciendo París, desapareciendo los callejones (que se podían bloquear con barricadas) y abriendo estrechas calles donde en caso de necesidad el ejército pudiese maniobrar, se incrementa el comercio exterior y la exportación de capitales, lo que se reflejó en una transitoria mejoría económica y un incremento en las clases media. Sin embargo su interés por favorecer los intereses de Alemania e Italia le provocan el repudio de la burguesía francesa

LA REFORMA LABORAL

Sin embargo, no fructifican estos esfuerzos reivindicadores de lo que Néstor de Buen refiere como “el primer intento de establecer una dictadura del proletariado”⁸.

El gobierno francés, superando numéricamente a la Guardia Nacional, inicia un ataque sobre París, capturando y asesinando a los líderes de La Comuna, organización que capitula el 28 de mayo de 1871, derrota que en forma especial resiente, el naciente movimiento obrero francés.

1.1.2.3.3. El movimiento obrero alemán

Paralelamente a estos sucesos, y una vez concluido (y fracasado) un intento de revolución burguesa sucedido, sin apoyo popular en 1848 en Berlín, Alemania presencia el nacimiento de un movimiento obrero que, como en el resto de los países europeos, se encuentra íntimamente ligado a los movimientos y tendencias socialistas del momento.

A pesar de ser este país cuna del más destacado exponente del socialismo, no es a Karl Marx (quien entonces en el exilio organizaba y participaba en el movimiento obrero internacional), a quien se atribuye el mérito de la estructuración y dirección del movimiento obrero alemán, sino al abogado, Ferdinand Lasalle.

Lasalle concibe la idea de una organización nacional de los obreros alemanes, fundando en 1864 la Asociación General de Trabajadores. Contrario a Marx, Lasalle brinda un total respeto a la figura del Estado como rector de la organización nacional, posición que le brinda el respeto y aceptación del Canciller Otho Von Bismarck, expresando que sería el sufragio el medio idóneo para el acceso al poder de la clase obrera y la consecuente atención de sus demandas. Bismarck consideraría aceptable estas hipótesis, estableciendo en 1870, al mando del nuevo Imperio alemán, el sufragio universal para los varones.

La muerte de Lasalle en 1864, provoca el desmembramiento del movimiento obrero alemán, destacándose entonces en sus fracciones aquella representada por el Partido Obrero Social Demócrata dirigido desde 1874 por Wilhelm Liebknecht y, apoyado por Bismarck (criticado en su programa por Marx quien sustancialmente atacaba su carácter nacionalista) y; la relativa al llamado Socialismo Cristiano, opuesto y por tanto reprimido por Bismarck, quien a tal fin instrumenta una serie de medidas, entre las cuales destacan la promulgación de las Leyes de Mayo (1873), Las Leyes Antisocialistas (1879) y, la expulsión y encarcelamiento de los clérigos y católicos y, el aniquilamiento de las organizaciones en que participaban sus seguidores (los social-demócratas).

⁸ Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. México. Porrúa. 1991. Pág. 159.

LA REFORMA LABORAL

Sin embargo y para apaciguar los ánimos, paralelamente a estas acciones represivas del movimiento obrero (disidente), Bismarck instrumenta una serie de medidas de gran trascendencia y aporte a la evolución tanto del movimiento obrero, como del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sobresaliendo entre estas la creación de: un seguro social (1881); de un seguro de enfermedades (1883), de un seguro de accidentes (1884) y; de un seguro de vejez e invalidez (1889).

Estas prestaciones otorgadas a favor del movimiento obrero alemán, que con posterioridad serían exigidas a los distintos gobiernos por el movimiento obrero internacional, constituyen un instrumento de combate al socialismo.

1.1.2.3.4. Las internacionales obreras

“Uno de los aspectos más importantes del socialismo es su tendencia a concebir los problemas sociales en el ámbito internacional en razón de que se considera que los obreros de un país tienen más en común con los obreros de otro país que con los burgueses de su propio país. Tal es el espíritu que se encierra en la frase famosa con la que Marx y Engels terminan su Manifiesto Comunista: “¡Proletarios de todos los países, uníos”!. El resultado de esta tendencia ha constituido el internacionalismo proletario, cuyas manifestaciones más importantes se produjeron en el siglo XIX, mediante la creación de la Primera y Segunda Internacional. En los tiempos actuales, el movimiento obrero, a nivel internacional, ha sido mixtificado, ya que desde el fin de la guerra de 1939-1945, presenta una profunda división, paralela a la que existe en los países socialistas y los países de economía capitalista”⁹.

1.1.2.3.4.1. La Primera Internacional

Tras los sucesos ocurridos en Inglaterra en 1848 que marcan el fin del Cartismo, paulatinamente disminuye la represión y el movimiento obrero renace, situación que es aprovechada por Karl Marx, quien el 5 de agosto de 1862 organiza en Londres con obreros de distintos países, una Reunión de Confraternidad Universal en la cual, propone la creación de un Comité de Trabajadores para el Intercambio de Correspondencia sobre las Cuestiones de la Industria Internacional. El proyecto era ambicioso y requería coordinar las diversas y en ocasiones opuestas tendencias de los trabajadores asistentes, alcanzando acuerdos favorables que conducen al año siguiente, a la celebración de una segunda reunión en la que se define la constitución de la llamada Asociación Internacional de Trabajadores (AIT).

La primera sesión de esa Primera Internacional tiene lugar el 5 de octubre de 1864, bajo los estatutos redactados por Karl Marx, existiendo tres versiones del

⁹ Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Pág. 171.

LA REFORMA LABORAL

texto definitivo (inglés, francés y alemán), aprobados por el primer Congreso General celebrado en Ginebra en septiembre de 1866. En dichos estatutos se establece como el objetivo central de *La Asociación*, el procurar un punto central de comunicación y cooperación entre los obreros de los distintos países a fin de proporcionarse ayuda mutua, progreso y liberación de la clase obrera. Es innegable el espíritu marxista que acompaña y motiva la creación y organización del movimiento obrero internacional: “proletarios de todos los países, uníos”.

La Asociación se desarrolla con éxito, sin embargo durante su V Congreso, sucede una escisión entre sus miembros, situación que provocó el desmembramiento de esa organización en forma tal que, para 1876, durante el VI Congreso celebrado en Filadelfia, se resuelve la disolución del Consejo General de la AIT.

1.1.2.3.4.2. La Nueva (Segunda) Internacional

En el año de 1889 y sólo unos meses después de sucedida la brutal represión gubernamental ocurrida el 1º de mayo en Chicago, durante una manifestación obrera en que se exigía la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias¹⁰; se desarrolla en París del 14 al 21 de julio, el Primer Congreso de La Nueva Internacional, evento desarrollado con gran éxito y aceptación, acudiendo las más destacadas personalidades del ámbito socialista y obrero de la época (incluida Leonor Marx, la hija de Karl Marx).

El desarrollo de este Congreso, refleja una especial madurez y autonomía del movimiento obrero internacional, abordando de manera concreta y decidida, el reclamo de mejores condiciones laborales, argumentando para ello que: “una legislación protectora y efectiva del trabajo es absolutamente necesaria en todos los países donde impera la producción capitalista”¹¹, reclamando a tal efecto:

a) Limitación de la jornada de trabajo al máximo de ocho horas para los adultos;

b) Prohibición del trabajo de los niños menores de catorce años; de 14 a 18 y reducción de la jornada a 6 horas para ambos sexos;

c) Supresión del trabajo nocturno, salvo en aquellas ramas de industria que por su naturaleza exige un funcionamiento ininterrumpido;

d) Prohibición del trabajo a las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten muy particularmente al organismo femenino;

¹⁰ Cuyos líderes fuesen aprehendidos, sentenciados a muerte y ejecutados poco después de ese suceso.

¹¹ Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Pág. 176.

LA REFORMA LABORAL

e) Supresión del trabajo nocturno para las mujeres y los obreros menores de 18 años;

f) Reposo ininterrumpido de treinta y seis horas por lo menos, semanalmente para todos los trabajadores;

g) Prohibición de ciertos géneros de industrias y de ciertos modos de fabricación perjudiciales a la salud de los trabajadores;

h) Supresión del regateo;

i) Supresión del pago en especie así como de las cooperativas patronales;

j) Supresión de las oficinas de colocación;

k) Vigilancia en todos los talleres y establecimientos industriales, comprendiendo la industria doméstica, por inspectores retribuidos por el Estado y elegidos, al menos la mitad, por los propios obreros¹².

Aunados a las anteriores demandas, el Congreso también exige:

- Igualdad de condiciones para todos los obreros, sin distinción de sexo o nacionalidad, enarbolándose por primera vez el principio de *a trabajo igual, salario igual*.

- Libertad absoluta de asociación y de coalición;

- Que estas medidas se consignent en leyes y tratados internacionales, convocando a los trabajadores a exigirlos de sus gobiernos.

- Celebración anual de una manifestación internacional el 1º de mayo, en homenaje a los mártires obreros de Chicago.

La importancia de ese evento trasciende al ámbito histórico y laboral, encontrando en su texto los antecedentes que motivaron la redacción en 1917, de nuestro artículo 123 constitucional.

La Segunda Internacional celebra con éxito otros congresos: Brúcelas (1891), Zúrich (1893), Londres (1896), París (1900), Ámsterdam (1904), Stuttgart (1907), Copenhague (1910), Basilea (1912) y, Bruselas (1914), este último dos meses antes del estallido de la Primera Guerra Mundial iniciada en agosto de 1914, pretextando el asesinato en Sarajevo del Archiduque Francisco Fernando y de su esposa, suceso que colapsa la organización de instituciones europeas y suspende el avance de las acciones y logros sociales del movimiento obrero, finiquitando sus tendencias y sentimientos de unidad internacional.

¹² Ídem.

LA REFORMA LABORAL

La postura adoptada por La Asociación en su última etapa, es fuertemente criticada por Lenin¹³, quien la califica como *La Internacional Amarilla*, acusando a sus dirigentes de oportunistas y traidores a los principios del socialismo marxista, condenando la actitud y tendencias enarboladas ante la Gran Guerra, frente a la cual, señala, defienden una fórmula conciliadora pequeño-burguesa nacionalista, que los condujo incluso a alinearse a sus gobiernos contraviniendo los acuerdos que en contra de esa tendencia había suscrito y aprobado “La Asociación” en sus diversos Congresos, debilitando y afectando los intereses y conquistas del movimiento obrero (y del marxismo) al cual desvía del internacionalismo proletario.

1.2. Origen y desarrollo del movimiento obrero mexicano

Paralelamente a estos acontecimientos, y bajo una clara influencia socialista-europea, el movimiento obrero en México madura y desarrolla su propia evolución.

Al llegar Porfirio Díaz al poder, pone en marcha una estrategia de desarrollo centralista del Estado Mexicano que supedita los intereses regionales a un moderno proyecto de desarrollo nacional en la cual, sustenta el desarrollo nacional casi exclusivamente en la atracción de la inversión privada.

El apoyo desmedido otorgado para tal efecto a los inversionistas nacionales y extranjeros, agobia al resto de la población, despegando una tremenda polarización de las clases sociales. El campesino, es privado de sus tierras, siendo reducido a la categoría de *jornalero agrícola* iniciándose también, la *expulsión* de la mano de obra rural hacia los recién creados centros de industrialización, formándose de esta forma otra nueva categoría: la de los *trabajadores fabriles*. Ambos grupos, el jornalero agrícola y el trabajador fabril, integrarían, en las peores condiciones, el grueso de la población mexicana.

Indiscutiblemente, era acertada la visión del Marx al resaltar las enormes similitudes que como clase social, registra el proletariado internacional. En México, los obreros de la época porfirista viven y resienten (con las características propias de nuestro país) el trato inhumano y la sobreexplotación impuesta por los dueños de los medios de producción (nacionales y extranjeros), quienes actúan al amparo del poder que le brinda la riqueza que poseen y al respaldo del gobierno, legislación y tribunales de la época.

Cabe mencionar que durante el Porfiriato, la introducción e impulso dado al ferrocarril como medio de transporte de mercancías y personas, decididamente favorece y estimula a la integración de un recién reestructurado mercado interno, a

¹³ Quien en marzo de 1919, crearía en el recién Estado Soviético (Moscú) la Tercera (y última) Internacional, también denominada ‘Internacional Roja’.

LA REFORMA LABORAL

una naciente industrialización y con ella, aunado a las recién creadas categorías laborales, a una transformación de las relaciones de trabajo.

Sólo de manera aislada, encontramos escasas leyes y disposiciones que en esa época brindan alguna protección al trabajador; tal fue el caso de dos Leyes sobre accidentes de Trabajo dictadas una en el Estado de México (Ley Vicente Villada, 1904) y otra en Nuevo León (Ley de Bernardo Reyes, 1906); ordenamientos que trascienden en nuestro Derecho del Trabajo dado que, por primera vez adoptan la teoría del riesgo profesional que sustituye y elimina el criterio que fundaba la responsabilidad en la culpa, invirtiendo la prueba a favor del trabajador a partir de la presunción de que todo accidente era profesional, estableciendo la obligación patronal de indemnizar a los trabajadores en caso de accidente y enfermedad profesional.

Ante las consecuencias sociales de este proceso, gran parte del país opuso resistencia. La situación de desigualdad, miseria y esclavitud vivida por el trabajador mexicano, provocaba desde los primeros años, en brotes de insurrección contra los patrones y el gobierno, siendo frecuentes, desde los primeros años, las sublevaciones campesinas, las huelgas en fábricas y minas e incluso, movilizaciones de grupos de oposición de importantes sectores de la antigua clase artesanal, siendo en la primera década del siglo XX las huelgas obreras y no los levantamientos campesinos, los que expresaron el descontento popular.

Destacan en esta etapa prerrevolucionaria, tres importantes huelgas ferrocarrileras en 1903, 1906 y 1908 sucedidas en San Luis Potosí con importantes ramificaciones en Nuevo León, Aguascalientes y Chihuahua, siendo los trabajadores de ese sector quienes contaban con las más sólidas organizaciones sindicales de la época; trascendiendo sin embargo en la historia dos movimiento obreros sucedidos en Cananea, Sonora (1906) y en Río Blanco, Veracruz (1907).

1.2.1. La Huelga de Cananea

Se considera la primera y más trascendente expresión popular del descontento con el régimen porfirista. El movimiento, surge de un proceso de politización que se genera de las masas hacia los dirigentes obreros, siendo ideológicamente liderado por la influencia de los Hermanos Flores Magón, a su vez conocedores y seguidores de las consignas planteadas por La Asociación Internacional de Trabajadores y fundadores en México del Partido Liberal Mexicano y del Periódico Regeneración.

El movimiento organizado presentó a la empresa minera de Sonora, el 1º de junio de 1906 sus peticiones entre las cuales destacan: la jornada máxima de ocho horas, igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y los extranjeros, la

LA REFORMA LABORAL

proporción mayoritaria de los primeros (75%) en los centros de trabajo, y el derecho a ascenso conforme lo permitiesen sus aptitudes.

En esa misma fecha, el movimiento se dirigió en una manifestación hacia el Palacio Municipal, marcha que fue arremetida violentamente por los dueños y representantes de la empresa, soldados del ejército nacional e incluso por las fuerzas armadas extranjeras (los *Rangers* de Arizona), haciéndose cargo estos últimos de la represión final contra los obreros. El enfrentamiento armado finaliza al día siguiente, el saldo: innumerables muertos y heridos y el encarcelamiento de sus principales dirigentes en la fortaleza de San Juan de Ulúa, Veracruz.

La rápida contención de esa manifestación sucede además de la superioridad de las fuerzas represoras, resultado de una pobre organización obrera, carente de un respaldo sindical; sentando sin embargo el más importante precedente de la época de las exigencias del proletariado, mismas que años después se consagrarían y enaltecerían nuestras leyes laborales.

1.2.2. El movimiento obrero de Río Blanco

El suceso protagonizado por obreros textiles de Río Blanco, Veracruz, sucede el 7 de enero de 1907, como consecuencia de las condiciones laborales en que se desempeñaban los obreros, pero también como resultado de diversos acontecimientos (arbitrariedades) sucedidos en ese Estado, siendo al igual que en Cananea, ideológicamente dirigida por las ideas flores-magonistas a cuyo amparo se funda el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, organismo disuelto por orden gubernamental, pocos meses después de su creación.

Tratando quizás de evitar la repetición de los acontecimientos sucedidos meses antes en Cananea, el gobierno toma acciones represivas del movimiento, y fortalecedoras de los intereses patronales, reorganizando el Gran Círculo de Obreros Libres en cuya dirigencia coloca a un mediatizado dirigente obrero (José Morales) y, constituyendo con los propietarios de las fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala, *El Centro Industrial Mexicano*, como un organismo de defensa patronal al cual, bajo el amparo gubernamental, se adhieren los dueños de las fábricas textiles del país. En ese mismo sentido, se consiente la preparación de un reglamento patronal que entre otras disposiciones prohíbe a los obreros recibir visitas en sus casas, leer periódicos o revistas que no hayan sido previamente censurados y autorizados por los administradores de las fábricas, mayores descuentos a los salarios, pago del material estropeado, jornada de trabajo de 14 horas diarias con 45 minutos para tomar alimentos. El reglamento no era sino un listado de prohibiciones y obligaciones contrarias a los obreros y, tendientes a deteriorar aún más su nivel de vida y generar descontento popular.

Los obreros textiles de Puebla y Tlaxcala, manifiestan su repudio a esas medidas declarando una huelga general al día 4 de diciembre de 1906, en la que participan 30 fábricas de la zona. Para dirimir el conflicto, la dirección obrera

LA REFORMA LABORAL

solicita el 14 de diciembre la intervención de Díaz para solucionar el conflicto. El 24 de diciembre los empresarios textiles de aproximadamente 96 empresas (incluida la de Río Blanco) cerraron sus empresas dejando sin trabajo a unos 30 mil obreros de la industria en el centro y sur del país. El gobierno interviene emitiendo el 4 de enero de 1907, un laudo que favorece a los intereses patronales, negando a los obreros su derecho a la organización y, ordenando el reingreso a sus labores a partir del 7 de enero de 1907.

Los aproximadamente 5 mil obreros textiles de Río Blanco se rehusaron a acatar dicho laudo, repudiando la figura de su dirigente mediatizado y, manifestándose en la fecha convocada frente a las puertas de la fábrica textil de Veracruz, impidiendo la reanudación de las labores, quemando las tiendas de raya y la casa del mismo dirigente sindical, marchando junto con sus familias en una manifestación rumbo a Orizaba exigiendo entre otras consignas, el reconocimiento de su derecho a organizarse. La marcha fue emboscada y masacrada por el Gobierno Federal ocasionando un saldo de cientos de muertos y heridos, fusilando en los escombros de la recién asaltada tienda de raya a sus principales líderes, Rafael Moreno y Manuel Juárez, Presidente y Secretario respectivamente, del Gran Círculo de Obreros Libres.

Los acontecimientos sucedidos en Río Blanco, trascienden en la historia evidenciando la importancia del respeto a la libre asociación sindical y la imperiosa necesidad de eliminar por completo de la estructura del sistema, la existencia de las tiendas de raya, antecedente inmediato de la exigencia legal, del pago en efectivo y con moneda de curso legal, contenida en nuestras normas laborales.

1.2.3. El Programa del Partido Liberal Mexicano

Como hemos señalado, la ideología y dirigencia de estos grandes movimientos obreros estaba profundamente influenciada por las ideas del *Partido Liberal Mexicano*, encabezado por Ricardo y Jesús Flores Magón, quienes desde agosto de 1890 habían iniciado la publicación de su periódico *Regeneración*, semanario opositor al régimen porfirista, exaltando el antirreeleccionismo y manifestándose contra la mala administración de la justicia, publicación destacada como uno de los precursores ideológicos de la Revolución Mexicana.

En 1901 los hermanos Flores Magón y sus seguidores (Camilo Arriaga, Antonio Díaz Soto y Gama y Juan Sarabia) fundan El Partido Liberal Mexicano, cuya ideología entronca con los ideales del juarismo y del liberalismo de los años de la Reforma, incrementándose en gran número los seguidores de esa tendencia, destacándose los brotes registrados en Monterrey y en San Luis Potosí, poblaciones en que se registra la formación de los llamados clubes liberales. La respuesta gubernamental dada a esa organización política fue la misma otorgada a la organización del movimiento obrero: total represión, siendo encarcelados en mayo de 1901 Ricardo y Jesús Flores Magón, dictándose en junio de 1903 un

LA REFORMA LABORAL

laudo que prohíbe la circulación de cualquier periódico en que participe Ricardo Flores Magón.

Puestos en libertad, los hermanos Flores Magón se trasladan a Estados Unidos desde donde continúan las publicaciones de su periódico *Regeneración*, enviando por correo, miles de ejemplares a sus seguidores en México. En aquél país los hermanos Flores Magón se relacionan estrechamente con militantes de las principales organizaciones obreras norteamericanas como la *Western Federation of Miners* y la *Industrial Workers of the World* y, con los principales dirigentes anarquistas como Emma Goldman¹⁴.

También en los Estados Unidos fueron acosados los colaboradores de *El Regeneración*, siendo encarcelados en octubre de 1905 y liberados en diciembre del mismo año gracias a la intervención de dirigentes de las citadas organizaciones sindicales.

El 1º de julio de 1906 (año en que se registra una gran crisis económica mundial), se da a conocer en Saint Louis Missouri El Nuevo Programa del Partido Liberal Mexicano, documento de mayor importancia en el período pre-revolucionario, siendo considerado la base ideológica de la Revolución Mexicana y cuyo capítulo denominado Capital y Trabajo (que en su parte conducente al efecto transcribo), contiene la estructura y fundamento de la posterior redacción, en 1917, de nuestro artículo 123 constitucional.

“21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso en aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que el salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22. Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

24. Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25. Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

¹⁴ El flujo de trabajadores mexicanos hacia los Estados Unidos también contribuyó a la propagación entre el sector obrero de la ideología anarquista revolucionaria de la *Western Federation of Miners* y de la *Industrial Workers of the World*.

LA REFORMA LABORAL

26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos.

29. Adoptar medidas para que los dueños de la tierra no abusen de sus medieros.

30. Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31. Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado y suprimir las tiendas de raya.

32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino a una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33. Hacer obligatorio el descanso dominical¹⁵.

Es evidente la influencia de los postulados exigidos por la Segunda Internacional durante el congreso celebrado en París durante 1889. Sin embargo, y a pesar de la gran aceptación expresada siempre por Ricardo Flores Magón a la ideología de Marx y Lenin, y de su innegable tendencia anarquista, El Programa del Partido Liberal se redactó en una tendencia más bien moderada, que no consideró la modificación de la estructura capitalista de los medios de producción, proponiendo sólo una solución mediatizada que reclama la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, mediante el establecimiento de prohibiciones a los patronos y de mínimos y máximos a favor de los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales.

Indudablemente a este personaje se debe, la reivindicación (al menos en el texto) del movimiento obrero mexicano y mejor aún, del movimiento obrero internacional, siendo él ideólogo y por tanto precursor, de una nueva Era: la de la Constitucionalización del Derecho del Trabajo.

¹⁵ Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Págs. 311-312.

LA REFORMA LABORAL

Hasta el fin de sus días (25 de mayo de 1911), el Porfiriato muestra una actitud decididamente represiva al movimiento obrero y de total apoyo a la burguesía patronal, surgen dos nuevas figuras populares: *los mártires obreros* y *los intelectuales reivindicadores*. Se enardecen aún más los ánimos, incrementándose el repudio obrero al régimen, situación que, aunada a la desesperanza y a la guerrilla campesina, provocan el surgimiento de líderes burgueses, campesinos y obreros abiertamente contrarios al sistema, gestándose las condiciones requeridas para una revuelta popular conocida como: la Revolución Mexicana.

1.3. Surgimiento y desarrollo del sindicalismo. La Revolución Mexicana

La reacción del gobierno porfirista hacia las manifestaciones de inconformidad e insurrección, invariablemente fue la represión. Los ejércitos federales combatieron a las guerrillas. En una primera instancia esos combates les fueron favorables, pero poco a poco la guerrilla se fortaleció y comenzó a registrar importantes victorias. Los triunfos del ejército campesino atrajeron cada vez más gente a sus filas, ingresando en ellas experimentados jinetes con experiencia en el uso de las armas. Era evidente que la dictadura no ofrecía soluciones para la serie de contradicciones que el proceso económico producía.

Francisco I. Madero se erige como el líder de la inconformidad y del movimiento armado, redactado el 5 de octubre de 1910 el Plan de San Luis, mediante el cual desconoce al gobierno de Porfirio Díaz y convoca a la toma de las armas para el 20 de noviembre de ese mismo año. La caída del Porfiriato era inminente. Se habían dado todos los factores requeridos, ante lo cual, después de tres décadas, Porfirio Díaz cede el poder, suscribiendo para ello, el 21 de mayo de 1911 los Acuerdos de Ciudad Juárez, en cuyos puntos se estipula su renuncia, partiendo poco después rumbo a París en el Ypiranga. El 1º de octubre de 1911 se realizan elecciones, triunfando avasalladoramente Francisco I. Madero, ocupando la presidencia el día 6 de noviembre, reiterando al pueblo su compromiso de restablecer la democracia, llamando a los insurrectos a someterse.

Por cuanto hace al tema de la regulación del trabajo en nuestro país, en ese mismo año (1911) Madero crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria; institución a través de la cual se oficializan diversas acciones a favor de los trabajadores. Así, la conclusión del Porfiriato significa también nuevas oportunidades para el sector obrero, resurgiendo su movimiento; ya desde 1909 se había constituido La Unión de Linotipistas Mexicanos y La Gran Liga de Sastres; para 1911 se conforman La Unión de Canteros Mexicanos, la Confederación Tipográfica Mexicana (que posteriormente cambiaría su nombre al de Confederación Nacional de Artes

LA REFORMA LABORAL

Gráficas¹⁶), el Sindicato de Conductores de Carruajes, la Unión Minera Mexicana, la Confederación del Trabajo, el Gremio de Alijadores, la Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana y la Cámara del Trabajo. En ese tenor, en la Ciudad de Veracruz se lleva a cabo uno de los más importantes actos sindicales del momento: el Congreso de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, del cual surge la creación de La Confederación de Trabajadores de la Región Mexicana, en cuya declaración de principios (14 de marzo de 1916) se establece que “se acepta como principio fundamental de la organización obrera, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción”¹⁷.

En esa etapa, el clímax en la reivindicación del movimiento obrero, lo marca la conformación de La Casa del Obrero Mundial (COM)¹⁸, de origen anarquista y núcleo de organismos sindicales; *La Casa*, representó la continuidad de la tendencia gubernamental de la época, motivo por el cual, paradójicamente se convertiría en blanco de represión y persecución maderista.

El gobierno maderista y la época de reivindicación del movimiento obrero registran una vida muy corta. En cuanto al movimiento obrero, el maderismo prontamente detuvo su impulso y les retiró su apoyo al punto que, prontamente, reinicia su persecución. El gobierno maderista finaliza en 1913, consecuencia de un golpe de Estado liderado por Victoriano Huerta, bajo cuyas órdenes es sitiado el Palacio Nacional durante diez días, siendo precisamente por ello conocido este evento como *La Decena Trágica*, culminando el 22 de febrero con los asesinatos de Madero y Pino Suárez. Ese mismo año, Huerta en forma por demás ilegítima, ocupa la presidencia de la República. Los sucesos ocurridos en *La Ciudadela* provocan el repudio popular y contribuyen a extender la revuelta armada en todo el territorio nacional, como manifestación de repudio al nuevo régimen y de exigencia a la atención de las necesidades y reclamos populares.

La pacificación del país requería la atención de dos demandas prioritarias: la cuestión del reparto agrario y la del legítimo poder del Estado. La primera de ellas había quedado en poder del campesinado en pie de guerra; la segunda, correspondía a la burguesía, ambos grupos sin dirección específica e incapaces de designar a un líder nacional. En tanto, el movimiento obrero continúa su organización, principalmente bajo el amparo de La Casa.

Tras el asesinato de Madero, Venustiano Carranza¹⁹ vislumbra la única forma de terminar con la lucha armada: era urgente la puesta en marcha de una reforma agraria y lograr la dirigencia de la burguesía y a tal fin, considera

¹⁶ Organismo de mayor presencia e influencia de esta ‘etapa maderista’, ayudando incluso a la organización de sindicatos de otros gremios tales como el de zapateros, ferrocarrileros, carpinteros, panaderos y músicos, entre otros.

¹⁷ Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Pág. 324.

¹⁸ Del 22 de septiembre de 1912 al 2 de agosto de 1916.

¹⁹ Terrateniente, ex-senador porfirista, partidario maderista y gobernador de Coahuila.

LA REFORMA LABORAL

postularse como el nuevo líder reivindicador de la democracia; desconociendo, en su Plan de Guadalupe (26 de marzo de 1913) al *usurpador* Huerta. A fin de derrocar a Huerta, organiza bajo su mando y en el Norte del país al llamado *Ejército Constitucionalista*, integrando en sus huestes a Francisco Villa al mando de la llamada División del Norte y, al Gral. Álvaro Obregón al frente del Ejército del Noroeste, marchando hacia la capital contra Victoriano Huerta. El éxito de esa organización fue evidente e inmediato, sometiendo en poco tiempo a las fuerzas huertistas. Vencido en todos sus flancos, Huerta renuncia el 15 de junio de 1914, iniciándose en México una nueva lucha por establecer las bases y dirigencia del país.

Pesé a su éxito, la unidad del Ejército Constitucionalista sería pasajera. Derrocado Huerta, ese mismo año Carranza asume el mando del país, enfrentándose prontamente con Villa y con Zapata; siendo obligado por presiones internas a celebrar una encuentro entre los principales jefes militares, a fin de conciliar sus diferencias; celebrándose a tal efecto, el 10 de octubre de 1914, una Convención en Aguascalientes; sin embargo, fracasan en ella sus intentos de unidad, Villa y Zapata, asistentes en dicha Convención desconocen a Carranza como presidente y líder de sus movimientos, situación que provoca el traslado del gobierno carrancista a Veracruz.

Consciente de la tensión generada entre los sectores populares inconformes y económicamente devastados, Carranza toma medidas inmediatas para aliviar la presión, incorporando al Departamento del Trabajo a la Secretaría de Gobernación (1915) al tiempo en que se elabora un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. Asimismo, establece (por consejo de Obregón) los llamados Puestos de Auxilio, para distribuir entre los sectores populares víveres, ropa y dinero en efectivo, colocando astutamente dichos puestos en las instalaciones de los principales organismos sindicales, siendo el primero de estos precisamente colocado en la entrada de la sede de la Casa del Obrero Mundial.

Al tiempo en que ello sucede, Obregón, desde la capital actúa como mediador en conflictos sindicales, fallando continuamente en favor de los trabajadores, actuación que le ganó la confianza de ese sector, en especial a partir de la suscripción del Pacto celebrado con la COM el 17 de febrero de 1915, documento en el cual el gobierno constitucionalista reiteró con el sector obrero sus compromisos de mejoras (contenidas en el Decreto del 12 de diciembre de 1914); los sindicatos afiliados a La Casa, en consecuencia, se comprometen a incorporar a sus agremiados al servicio del gobierno carrancista constituyéndose en esa forma los llamados *Batallones Rojos*²⁰, iniciando así, la vida corporativa del sindicalismo mexicano.

Los Batallones Rojos se incorporan al Ejército Constitucionalista enfrentándose a Villa en Tampico y Celaya; sin embargo, su participación bélica era simbólica, Carranza no reconoce importancia a ello, considerando demasiado

²⁰ Habiéndose negado el Sindicato Mexicano de Electricistas, a integrar dichos batallones.

LA REFORMA LABORAL

peligrosa para su gobierno, la dotación de armas a los obreros, así, para enero de 1916 Carranza, habiendo triunfado sobre Villa ordena la disolución de dichos Batallones (y en si del movimiento obrero), publicando el 19 de enero de 1915 el *Manifiesto Contra la Agitación Obrera*, documento acompañado por una serie de medidas ofensivas contra el sindicalismo. Para el mes siguiente, *Los Batallones* ya no existían y la COM fue desalojada violenta e injustamente de su sede. La represión gubernamental, aunada a la crisis económica vivida en el país repercutió en los sectores asalariados, estallando el 31 de julio de ese año, una huelga general promovida por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, suspendiéndose entonces los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general. Carranza con engaños arregló una entrevista con los líderes huelguistas, quienes encontrándose en el Palacio Nacional fueron acusados de traición a la patria y encarcelados, ordenando la formación de un Consejo de Guerra para juzgarlos, mandando nuevamente a sus tropas a desalojar y ocupar los locales sindicales.

A fin de acabar con el *problema obrero*, con fecha 1º de agosto de 1915, Carranza emitió un Decreto (publicado al día siguiente) que establecía la *pena de muerte a los huelguistas*, iniciando el 2 de agosto el proceso penal en contra de los dirigentes apresados, resolviendo el Ministerio Público que no correspondía la aplicación (retroactiva) de la pena de muerte a los enjuiciados. Carranza anuló el juicio ordenando se realizara uno nuevo con la consigna de condenar a muerte a los apresados. La condena fue emitida solamente en contra del Secretario General del Sindicato Electricista E. Velazco, pero la ejecución no se llevó a cabo a consecuencia de la presión popular (y probablemente por consejo de su Ministro de Guerra, Gral. Álvaro Obregón). El fracaso de la huelga general y la intervención conciliadora de Obregón derivaron en el sometimiento (a partir de entonces), del movimiento obrero a los designios gubernamentales.

Al conflicto obrero y al consecuente repudio popular, se aúna entonces la situación de crisis económica nacional, las fricciones con los Estados Unidos y, del resurgimiento de movimientos opositores al régimen, entre los cuales por supuesto destacan el zapatismo y del villismo. Carranza, inseguro, percibe la fragilidad de su estancia en el poder y concibe la necesidad de legitimarse, de unificar y fortalecer a su partido (hasta ese momento sobreviviente sólo a partir del Ejército Constitucionalista y, de controlar los ánimos efervescentes de los intelectuales y disidentes; expidiendo para ello, en el mes de septiembre una convocatoria para un Congreso a fin de reformar la Constitución vigente (promulgada en 1857), evento que transformaría y sentaría las bases de un nuevo ordenamiento: El Derecho del Trabajo.

2. EL RECONOCIMIENTO E INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN MEXICANA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1.1. El Constituyente de Querétaro

Considerando que la intención de Carranza era conciliar y unificar las distintas tendencias y legitimar su estancia en el poder, precisa la participación estatal en el proceso, convocando para ello a todas las entidades de la República a elecciones para un Congreso Constituyente a celebrarse en Querétaro en diciembre de ese año, con una duración máxima de dos meses, teniendo derecho a nombrar un diputado propietario (y a un suplente) por cada 60 mil habitantes o fracción que excediera de 20 mil, estableciendo que, aún los Estados que no alcanzaran el mínimo requerido, tendrían derecho al nombramiento de un diputado propietario y de un suplente, excluyendo de dicha participación a aquellos personajes hostiles a su gobierno.

Evidentemente (considerando la popularidad de Carranza) las elecciones de Diputados al Congreso no fueron ni democráticas ni representativas. El Primer Jefe no podía arriesgarse demasiado. Se trataba de simular un consenso general que legitimase su estancia en el poder. Durante la designación de diputados, muchas elecciones fueron fingidas y en otros casos, los representantes fueron designados directamente por el gobierno carrancista. Sin embargo, dada la magnitud y rapidez de la convocatoria y del proceso, algunos liberales se colaron en la elección, incluyendo tres representantes del movimiento obrero. Concluida la selección y la organización interna del Congreso, el 1º de diciembre de 1916, Carranza inaugura las sesiones anunciando el compromiso de respetar el espíritu liberal de la Constitución de 1857, prometiendo también, implantar todas las instituciones de progreso social a favor de la clase obrera, nada más alejado de sus intenciones reales. A Carranza no sólo no le interesaba el Movimiento Obrero, sino que lo despreciaba, no habiendo en su proyecto de reformas, disposiciones tendientes a mejorar la situación del proletariado, salvo una escueta mención para limitar a un año el contrato de trabajo. Sin embargo, las palabras pronunciadas en el discurso inaugural serían consideradas y aprovechadas por la llamada Ala Liberal (Jacobina o Radical) para el logro de *una verdadera reforma laboral*.

La discusión materia laboral inicia durante la 23ª Sesión Ordinaria del Congreso celebrada el 26 de diciembre de 1916. La intención era modificar el texto del artículo 5º del ordenamiento entonces vigente (Constitución de 1857). Sin embargo, el *ala jacobina* participante en la redacción de las propuestas e

LA REFORMA LABORAL

integrada entre otros por Aquiles Elorduy, Aguilar, Jara, Góngora, Victoria, Manjarrez y Múgica, rechaza el dictamen originalmente propuesto por el *ala conservadora*, presentando un proyecto de trascendencia tal que, en su texto se realiza un total replanteamiento de las normas laborales, comprendiendo normas protectoras del trabajo asalariado y disposiciones tendientes a mejorar y proteger: la jornada máxima, el salario mínimo, el descanso semanal, la higienización de talleres, fábricas y minas, los convenios industriales, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje, la prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños, conteniéndose asimismo algunas previsiones sobre accidentes de trabajo y los seguros e indemnizaciones de trabajo, por citar algunas.

La magnitud de las reformas propuestas era tal que el Diputado Manjarrez propuso en esa misma sesión, que respecto del trabajo, no sólo se redactara un artículo, sino todo un capítulo. “En ese momento, en la conjunción de la preocupación social de Jara y de Múgica, éste como miembro de la Comisión; de Victoria, al establecer el contenido; y de Manjarrez, al sugerir la forma, se concibió nuestro artículo 123”²¹.

Las propuestas anteriormente citadas, son enriquecidas con las participaciones y demandas presentadas al respecto por Gracidas, que defiende el derecho a la asociación sindical, a la huelga y al reparto de utilidades y; de José Natividad Macías que se une al reclamo de ir más allá de una reforma al artículo 5º constitucional, demandando la redacción de todo un capítulo a favor de los trabajadores. En contra de los intereses e instrucciones carrancistas, de inmediato se integró una comisión redactora del nuevo proyecto que, avanzando a marchas forzadas, se presenta el 13 de enero. La propuesta fue turnada a la Comisión, modificando la tendencia de limitar la protección sólo a lo económico, extendiendo sus beneficios, a instancias de Múgica, a todas las actividades de trabajo asalariado.

El 23 de enero, durante la 57ª sesión ordinaria del Congreso, se presentan a discusión los textos de los artículos 5 y 123 constitucionales y, tras arduas discusiones que se prolongaron todo el día, la sesión culmina con el triunfo que para el Ala Jacobina y radical encabezada por Múgica y Jara y, para el movimiento obrero internacional significaron los resultados de la votación mayoritaria al texto de los artículos 5 y 123 este último que considera la incorporación de todo un Título constitucional dedicado a la regulación y reivindicación nacional del trabajo asalariado, surgiendo así el Título Sexto denominado: *Del trabajo y de la Previsión Social* (y de sus transitorios), naciendo así a principios de 1917, en Querétaro, en plena lucha armada nacional y durante el desarrollo de la Primera Guerra Mundial, el texto que, por primera vez en la historia mundial, a nivel constitucional reglamenta, reconoce y otorga derechos a los trabajadores, brindando el Constituyente mexicano la más importante aportación histórica al naciente mundo del Derecho del Trabajo.

²¹ Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Pág. 334.

2.1.2. La Filosofía del artículo 123 constitucional

Al hablar de la Revolución Mexicana, recurrentemente se considera los años de 1910 como el de su inicio y 1917 como el de su conclusión. Evidentemente las fechas no son exactas y en lo personal no coincidieron con ellas; la primera, ciertamente responde a la convocatoria emitida por Francisco I. Madero en su Plan de San Luis, la segunda, indudablemente se encuentra vinculada a la promulgación del texto de nuestra Carta Magna. Cualquiera que sea la interpretación y sentido que se dé a estos acontecimientos, es innegable que nuestro texto constitucional surge inmerso en una lucha armada, tanto en el exterior como en el interior del Congreso (liberales vs. conservadores) en defensa de los respectivos intereses de clase, siendo precisamente esos encuentros y el interés de buscar el equilibrio entre los factores en conflicto, lo que permitió la redacción progresista del texto constitucional. Simplemente, los constituyentes liberales se encontraron en el momento y lugar preciso, aprovechándolo al máximo. “De ello resulta que el 123 nace en una fórmula de habilísima transacción a la que José Natividad Macías lleva un lenguaje marxista y una solución burguesa de corte nacionalista”²².

Lo anterior se explica si consideramos que, es evidente la influencia del marxismo y de *Las Internacionales* en la redacción de este artículo. Del socialismo científico el artículo 123 retoma la teoría de la lucha de clases (el proletariado exigiendo de la burguesía su reivindicación de clase y otorgando, a través del derecho de huelga y la equidad entre las clases) y, la tesis de la plusvalía (limitando la jornada de trabajo y otorgando garantías mínimas y salarios remuneradores). Sin embargo y sin que ello implique demeritar el carácter progresista de este artículo, sus disposiciones mantuvieron intactas las estructuras capitalistas imperantes, esto es, las empresas y el poder continúan en manos de los empresarios (la burguesía), relegando en su totalidad la exigencia marxista de la desaparición de la propiedad privada y de la socialización de los medios de producción.

La Constitución Mexicana es promulgada el 5 de febrero de 1917, fecha que coincide con la evacuación definitiva del ejército de los estadounidenses del territorio nacional (ingresada pretextando la invasión villista a los Estados Unidos), concluyendo así, *oficialmente*, la Revolución Mexicana. Fue también en 1917, el año en que la Ley de Secretarías de Estado, incluye a la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir como parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo el servicio de inspección del trabajo.

Al convocar Carranza al Congreso Constituyente, jamás pensó como finalidad, la reivindicación de las masas oprimidas e inconformes (campesinos y obreros). No tenía la intención de lograr una reforma agraria favorable a los campesinos y mucho menos de constitucionalizar los derechos laborales a favor de los trabajadores asalariados. La intención era armonizar los intereses

²² Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Pág. 342.

LA REFORMA LABORAL

discordantes, propiciando las condiciones requeridas para legitimarse y conservarse en el poder, haciendo uso del sistema y estructuras que privilegiaban a la clase a la cual pertenecía. Lo sucedido en el Congreso, evidentemente rebasó las expectativas e intenciones carrancistas, situación especialmente evidenciada cuando el mismo Carranza presenta el 14 de diciembre de 1918, un proyecto de reformas a los artículos 27 y 123, tratando en lo laboral de limitar el derecho de huelga. Los proyectos fracasaron, pero el gobierno en el poder se encargaría de que en cuanto a las disposiciones contrarias a sus intereses, el articulado fuese letra muerta, aplicándose sólo en aquellos lugares en que se impusieron por el uso de la fuerza.

Nuestra Carta Magna innegablemente deriva y concluye en una solución burguesa demandada para sofocar la inconformidad e insurrección popular, instrumentando la continuidad del sistema capitalista en México, pero también contiene la esencia de las demandas de reivindicación social enarboladas por los sectores populares, rurales y obreros y, por las tendencias ideológicas progresistas y liberales de un grupo de intelectuales de la época que poco a poco, fueron ganando terreno, consolidando así en su texto, a nuestra lucha armada como la Primera Revolución Nacionalista de América Latina.

2.2. EL AVANCE DE LAS ACCIONES SOCIALISTAS Y EL RECONOCIMIENTO E INTERNACIONALIZACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.2.1. EL FUROR LEGISLATIVO

2.2.1.1. Rusia. El primer gobierno socialista

Mientras Carranza realizaba esfuerzos tendientes a la pacificación mexicana, en 1917 el presidente Wilson, ante la ofensiva submarina alemana, ordena la participación norteamericana en la Primera Guerra Mundial, intervención que determinaría en 1919, el triunfo de la guerra a favor de los aliados.

Decididamente, el descontento popular y la crisis del sistema capitalista se manifestaban en todos los orbes, desencadenando en Petrogrado, Rusia, una insurrección armada denominada la crisis de avituallamiento, la cual provoca la abdicación del Zar Nicolás II a favor de su hermano, quien declina la corona, estableciéndose en ese país, el 17 de marzo, una República a cuyo gobierno provisional se encuentra a cargo de un liberal: el príncipe Lvoff, quien 4 meses después, incapaz de hacer frente a las presiones bolcheviques encabezadas por Lenin, declina a favor de su Ministro de Guerra, el socialista Kerensky, cuyo gobierno continuaría sólo hasta el 6 de noviembre, fecha en que emprende la fuga cuando los bolcheviques obligan al desalojo del Palacio. Lenin asume el

LA REFORMA LABORAL

gobierno provisional de Rusia, proclamando tres días después la distribución de las tierras, entregando a los obreros el día 14, el control de las fábricas.

Ante el peligro que significaba la ofensiva alemana y, dadas las desastrosas condiciones en que se encontraba Rusia, Lenin suscribe el 3 de marzo de 1918 un Tratado de Paz por el cual Rusia renuncia a sus soberanía sobre Polonia y los Países Bálticos, aceptando todas las condiciones que le impone Alemania. De la firma de ese Tratado surge *El Estado Soviético*, como el primer gobierno socialista en que se implantan las formulas marxistas, convirtiendo en una realidad a *la Dictadura del Proletariado*.

Meses después, el 19 de julio de 1918 entraría en vigor la Constitución de la República Soviética Federal de Rusia, sancionando para la Rusia y ante el mundo, la nueva forma de gobierno socialista. Lenin, como dirigente del naciente Estado socialista, organiza en Moscú, en marzo de 1919, la *Tercera Internacional* (también conocida como la *Internacional Roja*), organización concebida como un instrumento de expansión de la ideología socialista-marxista, teniendo como objetivo el establecimiento de un movimiento único y centralizado que, desde Moscú, asumiera el control de la estrategia y tácticas de la revolución mundial del proletariado²³.

2.2.1.2. El fin de la Primera Guerra Mundial

La unión de Francia e Inglaterra con los Estados Unidos contra el ejército alemán, decide el triunfo de la guerra. Ante la inminente derrota y obligada por las presiones internas (el pueblo amenaza con estallar una revolución), Alemania se ve obligada a cambiar su sistema de gobierno a un régimen parlamentario a cargo del príncipe Max de Bade, nombrado canciller, quien el 4 de octubre de 1918 solicita al presidente Wilson la paz, misma que es aceptada el día 27 exigiendo la rendición incondicional de Alemania. Sin embargo y pese a las medidas tomadas por Bade, el 9 de noviembre estalla en Berlín una revolución popular. El Kaiser renuncia y abandona el país, proclamándose la República Alemana. El 11 de noviembre de 1918 los delegados alemanes firman el armisticio en Rothondes, acción que significa el fin de la Primera Guerra Mundial, gestión formalizada el 28 de junio de 1919 con la suscripción en Francia, del Tratado de Paz de Versalles.

2.2.1.3. El Tratado de Paz de Versalles

La importancia que su contenido reviste para el Derecho Internacional del Trabajo, radica en que, por primera vez se le concede la importancia que posee el problema social (la inconformidad obrera). Ello se explica si consideramos que, las

²³ La vida de esta *Internacional* llega a su fin durante la Segunda Guerra Mundial, como consecuencia inmediata y directa de las acciones de unificación de los ‘aliados’ opositores al eje totalitarista. La Tercera fue también, la *última internacional*.

LA REFORMA LABORAL

crisis e insurrecciones populares se habían ya hecho presentes en las principales economías del mundo. Antes del gran conflicto internacional, los gobiernos de Inglaterra, Francia, Alemania y Rusia, habían registrado y reprimido sus manifestaciones populares. México y Estados Unidos, países ubicados en un continente diverso a aquel en que había sucedido la Gran Guerra, presenciaban brotes de sublevación del movimiento obrero. Alemania y Rusia habían colapsado su organización política por esa misma causa. Los diplomáticos reunidos en Versalles, trataban no sólo de concluir la guerra y establecer las condiciones del armisticio, sino de evitar y aminorar las circunstancias que ponían en equilibrio el establecimiento de la anhelada paz, considerando a la inconformidad social, como semilla de nuevos y más grandes conflictos. Evidentemente, en esa decisión internacional el establecimiento de una República Socialista jugó un papel determinante. Había que remediar (o al menos mitigar) la inconformidad que en Rusia había dado lugar a ese fenómeno y contener el avance de La Dictadura del Proletariado.

Paradójicamente, serían los Estados Unidos (máxima expresión del sistema capitalista mundial) la nación que, a través de su presidente Wilson²⁴ propusiera ante La Conferencia de los Preliminares de la Paz (25 de enero de 1919), la inclusión en *El Tratado* de diversas disposiciones de carácter social para la protección internacional de los trabajadores. La idea es aprobada, integrándose una comisión redactora del proyecto, presidida por Samuel Gompers la Comisión concluye el texto el 11 de febrero, aprobando la Conferencia de Paz, su incorporación al texto final del Tratado de Paz, el cual, como afirma Cabanellas “cierra el período que él califica como ‘humanitario’, e inicia la etapa jurídica del derecho del trabajo”²⁵.

De esta forma, Versalles es también testigo de una nueva concepción social que, incluida en la Parte XIII de *El Tratado*, establecería y revolucionaría las bases de la justicia social en el mundo: el Estado de Bienestar.

En cuanto al tema laboral, indudablemente la consecuencia más trascendente de esta inclusión social, queda referida a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerada en la Parte XIII de *El Tratado* en sus artículos 387 a 427.

2.2.1.4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Originalmente vinculada a la Sociedad de las Naciones (SDN) de la que dependía económica y administrativamente, la OIT fue la primer gran conquista lograda por el movimiento obrero a nivel internacional, significando *la conclusión*

²⁴ Obligado por presiones internas principalmente derivadas de la ‘*American Federation of Labor*’, presidida por Samuel Gompers, que desde septiembre de 1914 propusieron que en el Tratado que concluyese la guerra se incluyera un programa de carácter social.

²⁵ Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Pág. 196.

LA REFORMA LABORAL

de la rectoría del liberalismo económico mundial (*laissez-faire, laissez passer*) y la creación de una conciencia universal que enaltece la función del trabajo al considerarlo como el valor primero de la vida social, definiendo el momento histórico del *surgimiento del Derecho Internacional del Trabajo*, garante mundial de los trabajadores, fungiendo como un parte-aguas de las legislaciones sociales en el reconocimiento y creación de una normatividad que contempla condiciones específicas a favor de la prestación del trabajo personal subordinado y asalariado. Mario de la Cueva al respecto señala que: “La OIT fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto, la justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital”²⁶, siendo este su primer propósito.

La segunda motivación o propósito, indudablemente sería de tipo político: evitar el descontento obrero disminuiría considerablemente el riesgo de la organización y el consecuente estallamiento de insurrecciones populares internas o transfronterizas. Al respecto, el Preámbulo de la creación de la OIT señala que: “el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y la armonía universales”²⁷.

El factor económico constituye la tercera motivación en la creación de la OIT y queda referido a la ahora denominada *competencia desleal*. Ello se explica si consideramos que, cualquier industria o país que adoptase medidas de reforma social, se encontraría en una situación de desventaja frente a sus competidores, debido al impacto económico de las mismas sobre los costos de producción. Al respecto el Preámbulo de la Constitución de la OIT señala: “si cualquier nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores de sus propios países”²⁸.

La sede de la OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. El éxito de este organismo fue evidente e inmediato, disipando prontamente el celo que lo acompañó desde su creación y cediendo el paso a la confianza internacional. Sus logros iniciales, brindaron importantísimas aportaciones al Derecho Laboral, habiéndose aprobado durante su primera conferencia (Washington, 29 de octubre de 1919), los seis primeros convenios internacionales de trabajo que se referían a: las horas de trabajo en las industrias, el desempleo, la protección de la maternidad y al trabajo nocturno de los menores en la industria. Innegablemente, la creación de la OIT significó una conquista del proletariado internacional. Su existencia, derivada de procesos de integración política y económica, simbolizaba la inclusión y mejor aún, el reconocimiento oficial de la existencia (e instrumentación) de una nueva materia: *el Derecho Internacional del Trabajo*, disciplina cuyo fin supremo

²⁶ De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I. Décimo quinta edición. México. 1988. Pág. 27

²⁷ www.ilo.org/public/spanish/

²⁸ Ídem.

LA REFORMA LABORAL

quedaba referido al logro y defensa de la paz universal a través de su labor normativa, llevada a cabo mediante la suscripción de convenios y recomendaciones internacionales, presentados como normas mínimas de observancia obligatoria en los países que los ratifican, encarnando esta organización en sí misma, el estímulo que impulsaría a innumerables legislaciones nacionales para la adopción de condiciones laborales que superasen la injusticia y la miseria del sector obrero, representando en un lenguaje no marxista, el principio del fin de la lucha de clases.

2.2.1.5. La Constitución de Weimar

La recién creada República Alemana concibe, al igual que Rusia, la necesidad de crear una Constitución que legisle sobre su nueva forma de gobierno, reflejando las tendencias de la social-democracia y por tanto, del socialismo revisionista, promulgándose el 11 de agosto de 1919, en la Asamblea Nacional de Weimar, la nueva Constitución; documento que en su contenido integra diversas disposiciones del orden social, entre las cuales destacan a favor de los trabajadores:

- La libertad de contratación.
- La libertad de coalición.
- El otorgamiento de seguridad social.
- La obligación del Estado de procurar la implantación de una 'normatividad internacional del trabajo' que garantice a la clase obrera de todo el mundo, un mínimo de derechos sociales²⁹.
- El deber de trabajar.
- El derecho al trabajo.
- El seguro del desempleo.
- La intervención de los obreros y de los empleados en la fijación, junto con los empresarios, de las formas de desarrollo de las fuerzas económicas de la producción, regulándose así el derecho de obreros y patrones para asociarse, sentando las bases para la constitución de los consejos de empresas, siendo tal vez esta, la aportación más importante al mundo laboral.

Adicional a estas disposiciones, la República de Weimar continuó legislando a favor de los trabajadores, emitiendo posteriormente, entre otras disposiciones:

²⁹ Acorde a los acuerdos tomados en Versalles.

LA REFORMA LABORAL

- La Proclama del Consejo de Comisarios del Pueblo (12 de noviembre de 1918) que incluye la promesa de la jornada diaria de 8 horas;
- El Reglamento sobre Convenios Colectivos, Comités de Obreros y Empleados y Conciliación y Arbitraje de Conflictos Laborales (23 de diciembre de 1918);
- La Ley de Consejos de Empresa (4 de febrero de 1920);
- La Ley de Mutilados (12 de enero de 1923);
- La Ley de Tribunales de Trabajo (23 de diciembre de 1926) y;
- La Ley de Colocación y Seguro de Paro (16 de julio de 1927).

Aunando a estas disposiciones, se celebraron en la República Alemana, múltiples pactos colectivos de trabajo entre trabajadores y empresarios, que contribuyen al enriquecimiento y evolución del Derecho del Trabajo en sus ámbitos local e internacional.

2.2.1.6. La Constitución de la República Española

El 14 de abril de 1931, se restablece la Segunda República Española, promulgando el 9 de diciembre del mismo año, una nueva Constitución que, al igual que en Weimar, legisla sobre la una nueva forma de gobierno de tendencia socialista. España, se consagra entonces como el tercer país que eleva a nivel constitucional sus normas laborales, brindando al igual que sus antecesores, importantes aportaciones al mundo del Derecho del Trabajo, al considerar en su Carta Magna, entre otras prerrogativas:

- La libertad sindical.
- La protección al trabajo.
- La obligación de la República de procurar a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna.
- El establecimiento y regulación de los seguros por enfermedad, accidentes, paro forzoso, vejez, invalidez y muerte.
- La protección al trabajo de mujeres y de jóvenes.
- La protección a la maternidad.

LA REFORMA LABORAL

- La regulación sobre la jornada máxima laboral.
- El establecimiento del salario mínimo familiar.
- La institución de las vacaciones anuales remuneradas.
- Legisla sobre las condiciones laborales del obrero español en el extranjero.
- El establecimiento de las instituciones de cooperación;
- La relación económico-jurídica de los factores que integran la producción.
- La participación de los obreros en la dirección, administración y los beneficios de la empresa y en general, de todo lo que afecte la defensa de los trabajadores.

La República Española fue más allá de las normas dictadas cuando, en forma sin precedente, declaró mediante Decretos de fechas 24 de junio y 10 de julio de 1931, subsistentes las normas anteriores a esa Constitución, en los casos en que estas otorgasen y regulasen derechos a favor de los trabajadores; acción que fue complementada mediante la publicación de diversas leyes laborales, entre las cuales se destacan:

- El Decreto que crea una Sala específica en el Tribunal Supremo para entender de los Recursos en materia Social (6 de mayo de 1931), cuyo primer presidente fue Demófilo de Buen³⁰.
- La Ley Sobre Contratos de Trabajo (21 de noviembre de 1931);
- La Ley referente a los Juzgados Mixtos (27 de noviembre de 1931);
- La Ley de Colocación Obrera (27 de noviembre de 1931);
- La Ley Sobre Asociaciones Profesionales (8 de abril de 1932).

La tradición jurídica izquierdista surgida de esa Segunda República, registró una solidez tal que, además de influenciar al Derecho Internacional del Trabajo, estableció sólidos cimientos en la tradición jurídica española de forma tal que, al término de la dictadura franquista, resurge y consolida su estructura democrática y progresista.

³⁰ Padre del Mtro. Emérito de la UNAM y destacado abogado mexicano, Dr. Néstor de Buen Lozano.

3. LA CONSOLIDACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO

Como hemos señalado, la normatividad laboral de la posguerra consideró y sustentó acciones pacificadoras y socializantes del descontento popular, significando la institucionalización y avance del movimiento obrero a nivel internacional, particularmente en Francia e Inglaterra, países en que el sindicalismo logra sus máximos resultados. Al firmarse el armisticio, los sindicatos quedaron libres de las restricciones a ellos impuestas durante el período de guerra, consagrándose a nivel internacional, el derecho a la libre asociación y el derecho a la huelga, como instrumentos de equilibrio y lucha contra el patrón y el Estado, sumando a las prestaciones concedidas por el Estado, conquistas adicionales logradas vía negociación y plasmadas en los contratos colectivos de trabajo.

Los obreros de todo el mundo, en especial los estadounidenses, aprovechan la coyuntura que brinda la expansión de los negocios y el alza de la vida, registrándose un importante incremento en la afiliación sindical de estos últimos, alcanzando para 1919, la cifra de cinco millones de asociados. Sin embargo el fin de este período, coincidiría con el inicio de una Segunda Gran Guerra Mundial.

3.1 EL INTERVENCIONISMO ESTATAL

3.1.1. Función y desarrollo del movimiento obrero mexicano en la conformación del Estado moderno

Durante el período transcurrido entre las dos guerras mundiales, el Estado Mexicano y el movimiento obrero viven particulares circunstancias de desarrollo y definición. Analizamos las más destacadas.

3.1.1.1. Venustiano Carranza (1917-1920)

Venustiano Carranza, presidente de México y organizador del Congreso Constituyente de Querétaro, expresó siempre una orientación anti-obrerista, surgiendo nuestro artículo 123, en medio de la represión del movimiento obrero. Los continuos enfrentamientos de *el movimiento* contra *el régimen*, provocaron que en México se registrase durante este período un importante incremento en la afiliación sindical, creándose, durante el III Congreso Nacional Obrero (1º de mayo de 1918), el más importante organismo sindical de ese momento: la Confederación Regional Obrera Mexicana (*CROM*).

LA REFORMA LABORAL

La CROM en su constitución se declaró apolítica, aceptando el *internacionalismo proletario* pero sometiéndolo a la condición de mutuo respeto con el gobierno, la industria y la agricultura. En su organización fue respaldada por el entonces Secretario de Industria y Trabajo, Plutarco Elías Calles, quien dirige su apoyo de forma tal que, pese a esas primeras declaraciones, esta asociación organiza desde su interior (a instancias de Calles) el Partido Laborista Mexicano (diciembre de 1919), fungiendo como una fuerza de defensa de los intereses obreros (en el discurso) y como una plataforma política para la postulación de la candidatura de Álvaro Obregón (en la realidad).

3.1.1.2. Adolfo de la Huerta (1920)

Tras el asesinato de Carranza (21 de mayo de 1920), Adolfo de la Huerta asume, de manera interina la presidencia del país, protegiendo (a instancias de Obregón y Calles) al movimiento sindical corporativista, promoviendo la corrupción y el servilismo de los líderes obreros (a quienes encumbra en puestos de gobierno), provocando graves escisiones en *el movimiento* surgiendo dos grandes tendencias: la que reclama la defensa de los intereses obreros (el sector más débil) y, la que actúa como instrumento de contienda electoral olvidando los principios rectores de la lucha de clases (el sector más poderoso), postura avalada por el dirigente de la CROM, Luis N. Morones.

3.1.1.3. Álvaro Obregón (1920-1924)

Logra su llegada al poder a partir de la postulación que de su candidatura a la presidencia realiza el Partido Laborista Mexicano. Siendo presidente, Obregón fomenta la ampliación de la CROM³¹, propiciando el ascenso de sus líderes a puestos institucionales de gobierno. El acercamiento a ese sector, le permitió tener un mayor control sobre sus demandas y controlar las pugnas entre el capital y los intereses proletarios. Durante su estancia en el poder, Obregón utiliza la fuerza militar para disolver las huelgas y los movimientos obreros independientes no sometidos a su gobierno, evidenciándose la transformación de los fines sindicalistas en un mero instrumento de control político.

3.1.1.4. Plutarco Elías Calles (1924-1928)

Mantiene la tendencia obregonista de control y dominio del movimiento obrero, impidiendo cualquier intento de emancipación sindical. Surgen entonces dos tipos de sindicalismo, el llamado *amarillo*, politizado y leal al gobierno y; el sindicalismo *rojo*, fundamentalmente anarquista, sustentado en el principio de la lucha de clases que considera al gobierno como representante y defensor de los intereses de la burguesía. A partir de su gobierno se evidencian y radicalizan los

³¹ De siete mil afiliados, reunió a más de un millón al final de su régimen.

LA REFORMA LABORAL

finés del sindicalismo mediatizado, político y subordinado a los intereses del gobierno en turno (condiciones subsistentes hoy en día).

Durante su mandato (1927) surge la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje³², integrándose con un mismo número de representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno, dependiente de la entonces Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo y, con la tarea específica de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las materias o zonas federales.

3.1.1.5. Emilio Portes Gil (1928-1930)

Al concluir el período presidencial de Calles, es electo nuevamente Álvaro Obregón, siendo asesinado antes de ocupar la presidencia. Finaliza el caudillismo e inicia el maximato. Calles impone a Emilio Portes Gil en la presidencia de la República. Portes Gil continúa las tendencias marcadas por su predecesor, apegándose fielmente a sus mandatos. Precisamente en el cumplimiento de sus lineamientos, en marzo de 1929, constituye, contando con el apoyo clave e incondicional del sindicalismo amarillo, el Partido Nacional Revolucionario (PNR), institucionalizando así la transferencia del poder en México. Durante su gobierno, concluye la lucha cristera (1926-1929), iniciando entonces una campaña contra la representación socialista en nuestro país y a tal fin, desmantela el Partido Comunista, persigue, encarcela y asesina a los líderes izquierdistas, y rompe relaciones diplomáticas con la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS).

Al final de su gobierno, prepara lo necesario para la promulgación de la primer Ley Federal del Trabajo, acción que requirió la reforma³³ de los artículos 73 fracción X y 123 fracción XXIX, a efecto de facultar sólo al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

3.1.1.6. Pascual Ortiz Rubio (1930-1932)

A nivel político, su gobierno se caracterizó por un combate contra el continuismo y a favor de la renovación de los cuadros gubernamentales y del Partido, promoviendo incluso la incorporación del Partido Laboralista al Partido Oficial, intento que no tuvo éxito, debilitando su figura entre los distintos sectores. Incapaz de gobernar y romper con el maximato, Ortiz Rubio renuncia a la presidencia en 1930³⁴, siendo la acción más trascendente de su gobierno en la

³² El texto original del artículo 123 facultaba a las legislaturas de las entidades federativas a intervenir en materia de trabajo, situación de la que deriva la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje.

³³ El 22 de agosto de 1929.

³⁴ Siendo sucedido interinamente (y por orden de Calles) por Abelardo L. Rodríguez (1932-1934).

LA REFORMA LABORAL

materia que nos ocupa, la promulgación, el 18 de agosto de 1931, de una *Ley Federal del Trabajo*.

3.1.1.7. La Primera Ley Federal del Trabajo (1931)

Presuntamente inspirada en la Carta del Trabajo de Mussolini, el proyecto³⁵ promulgado el 18 de agosto de 1931, consideró también las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, siendo titular Aarón Sáenz. Realizadas tales reformas, forzoso era que a partir de la entrada en vigor de esa nueva ley federal, todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados, fuesen abrogados, y así fue establecido en el artículo 14 transitorio de la nueva legislación federal.

En la *nueva ley*, Abelardo Rodríguez otorga plena autonomía al Departamento del Trabajo, para lo cual le fueron conferidas una serie de atribuciones bien definidas, entre las que destacan:

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación.
3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección.
4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores.

Es importante recordar que este ordenamiento designa como autoridades en materia de trabajo a las Juntas Municipales de Conciliación, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a los inspectores del Trabajo y a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo; incluyendo, posteriormente a la Secretaría de Educación Pública, para vigilar el cumplimiento de las obligaciones patronales que en materia educativa establecía la Carta Magna.

Esa primera Ley Federal del Trabajo se mantuvo vigente durante casi cuarenta años, siendo modificada repetidas veces hasta su abrogación el 30 de abril de 1970. La trascendencia de esta legislación queda referida a la consagración de importantes beneficios a la clase trabajadora, particularmente en cuanto a las condiciones laborales mínimas en que los trabajadores habrían de prestar sus servicios y, especialmente por cuanto hace al trato y respeto que establece hacia tres instituciones clave para la mejoría constante de la clase obrera: *el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga*.

Este ordenamiento, fue promulgado en una época de promoción de la industrialización del país, haciendo factible con sus disposiciones, en especial las relativas al reconocimiento de los derechos (y armas) del movimiento obrero (controlados en la práctica), la armonización de los factores de la producción y la consecuente paz social (prevista de este modo en el Tratado de Versalles),

³⁵ La Comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García.

LA REFORMA LABORAL

requisitos necesarios para el logro del desarrollo industrial y por tanto económico de un país.

Sin embargo, los beneficios concedidos al movimiento obrero organizado (sindicalizado), en especial aquellos obtenidos mediante la suscripción y firma bienal de Contratos Colectivos de Trabajo, no alcanzaron al resto (y mayoría) de los trabajadores mexicanos, abriéndose entre 1931 y 1970 una brecha cada vez más grande en las condiciones laborales de unos y otros con el consecuente descontento social. Para remediar en parte esa situación y a fin de favorecer el establecimiento de las particulares condiciones laborales imposibles de prever en su totalidad en una ley federal, desde la emisión de esa primer ley federal del trabajo, el Ejecutivo, se ha dado a la tarea de crear otros instrumentos legales tales como los reglamentos interiores de trabajo y de seguridad e higiene, por citar algunos.

3.3. LA SOCIALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO

3.3.1. Lázaro Cárdenas del Río (1934-1940)

Su liderazgo, fue sin duda alguna, afortunado y decisivo en la formación e historia del México contemporáneo. No siendo este el espacio adecuado para analizar la trascendencia de su obra, nos limitaremos a señalar su participación y decisiones en el ámbito laboral mexicano.

Cárdenas inicia su gestión decidido a terminar los vicios del sindicalismo mediatizado imperante al inicio de su gobierno, acción que requería el desmantelamiento de las estructuras callistas, ello evidentemente requería la sustitución de la CROM y de su líder, el callista Luis N. Morones. A tal fin, Cárdenas recurre a hombres de gran prestigio y capacidad, tal fue el caso de Lombardo Toledano, apoyándose asimismo en la fuerza del llamado grupo de *los cinco lobitos*, integrado por: Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero, conformando el 29 de febrero de 1936, *la Confederación de Trabajadores de México (CTM)*.

En un intento por resumir su política obrera, podemos recurrir a sus llamados *Catorce Puntos*, expuestos por primera vez en Monterrey, ante los Directores del Centro Patronal en Monterrey, fieros opositores a las políticas cardenistas, que consideran y etiquetan de comunistas. Los Catorce puntos se refieren a:

“1. Necesidad de que se establezca la cooperación entre el gobierno y los factores que intervienen en la producción para resolver permanentemente los problemas que son propios de las relaciones obrero-patronales, dentro de nuestro régimen económico de derecho.

LA REFORMA LABORAL

2. Conveniencia nacional de proveer lo necesario para crear la Central Única de Trabajadores Industriales, que dé fin a las pugnas intergremiales nocivas, por igual a obreros, patrones y al gobierno.

3. El gobierno es el árbitro y regulador de la vida social.

4. Seguridad de que las demandas de los trabajadores serán siempre consideradas dentro el margen que ofrezcan las posibilidades económicas de las empresas.

5. Confirmación de su propósito expresado anteriormente a los representantes obreros, de no acordar ayuda preferentemente a una determinada organización proletaria, sino al conjunto del movimiento obrero representado por la central unitaria.

6. Negación rotunda de toda facultad a la clase patronal para intervenir en las organizaciones de los obreros, pues no asiste a los empresarios derecho alguno para invadir el campo de la acción social proletaria.

7. Las clases patronales tienen el mismo derecho que los obreros para vincular sus organizaciones en una estructura nacional.

8. El gobierno está interesado en no agotar las industrias del país, sino en acrecentarlas, pues aún para su sostenimiento material, la administración pública reposa en el rendimiento de los impuestos.

9. La causa de las agitaciones sociales no radica en la existencia de grupos comunistas. Éstos forman minorías sin influencia en los destinos del país. Las agitaciones provienen de la existencia de aspiraciones y necesidades justas de las masas trabajadoras que no se satisfacen y de la falta de cumplimiento de las leyes del trabajo, que da material de agitación.

10. La presencia de pequeños grupos comunistas no es un fenómeno nuevo ni exclusivo de nuestro país. Existen estas pequeñas minorías en Europa, en los Estados Unidos y en general, en todos los países del orbe. Su acción en México no compromete la estabilidad de nuestras instituciones ni alarma al gobierno ni debe alarmar a los empresarios.

11. Más daño que los comunistas, han hecho a la nación los fanáticos que asesinan profesores; fanáticos que se oponen al cumplimiento de las leyes y del programa revolucionario y, sin embargo, tenemos que tolerarlos.

12. La situación patronal reciente no se circunscribió a Monterrey sino, que tuvo ramificaciones en otros centros importantes de la República, como la Laguna, el Distrito Federal, Puebla y Yucatán.

LA REFORMA LABORAL

13. Debe cuidarse mucho la clase patronal de que sus agitaciones no se conviertan en bandería política, porque esto nos llevara a una lucha armada.

14. Los empresarios que se sientan fatigados por la lucha social, pueden entregar sus industrias a los obreros o al gobierno. Eso será patriótico. El paro no³⁶.

Se trata en suma, de un llamado de unificación y colaboración tanto para la clase obrera, como para la disidencia patronal representada por un grupo en Monterrey.

La unión de los primeros y la franca cooperación del sector obrero, queda representada y vinculada al nacimiento de la CTM, organización que, no obstante su lenguaje marxista y buenas intenciones cardenistas nace y vive mediatizada y, posteriormente sometida sólo a los designios gubernamentales. Lombardo Toledano, de claras y evidentes inclinaciones socialistas, asume el liderazgo y presidencia de la CTM, redactando su declaración de principios, enarbolando el lema "Por una sociedad sin clases" y denunciando los vicios y abusos del sistema capitalista, apuntando como meta inmediata para el proletariado mexicano, la nacionalización del trabajo y la capacitación como medios para lograr la transformación social que el país necesitaba. Es hasta ese momento (y desgraciadamente, de manera muy breve) que, con Cárdenas en el poder y Lombardo Toledano en la dirección de la CTM, el movimiento obrero mexicano entra en auge.

La creación de esa Central obrera, decididamente fue un acierto cardenista que posibilitó en su momento, la reivindicación del movimiento obrero. Sin embargo, significó también la politización y el declive de la autonomía de *El Movimiento*, al constituirse la CTM como una Central oficial al servicio del poder y sus instituciones, dotada para tal fin de personalidad y participación política, mediante la reforma al artículo 249, que prohibía la intervención política de los sindicatos.

Cárdenas respalda y complementa sus políticas laborales, promoviendo paralelamente el desarrollo del país, generando más empleos y mejor pagados, elevando el nivel educativo y competencia obrera, consolidando un desarrollo y equilibrio de los factores de la producción a partir del cual, acorde a lo previsto en Versalles, fue posible la obtención de la paz social y el desarrollo sostenido de nuestra economía. Durante su sexenio, Cárdenas posicionó a México en una situación privilegiada en un momento en que Europa volvía a entrar en una feroz guerra.

³⁶ Buen Lozano, Néstor De. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Pág. 362-363.

3.4. LA DERECHIZACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO

3.4.1. El fin de las reformas cardenistas

El gobierno del Gral. Cárdenas inicia la tendencia de encauzar y promover la industrialización del país al expropiar y nacionalizar el combustible (petróleo) y el transporte (los ferrocarriles), elementos necesarios para el sostenimiento de una planta industrial. Sin embargo, estas medidas, requerían la institucionalización del movimiento obrero a las decisiones e intereses industriales. Decididamente, Cárdenas socializa y reivindica el movimiento obrero, pero, lo somete también a los intereses del gobierno en turno, medida requerida para la creación de la plataforma política y económica necesaria para la construcción, mejoramiento y modernización del país. Esta política fue decididamente benéfica para el desarrollo integral de la sociedad mexicana. Sin embargo, sus sucesores a la presidencia, reinterpretaban sus reformas, conduciendo la política nacional hacia una derechización contraria a los intereses obreros.

3.4.2. El Desarrollo Inflacionario (1940-1955)

3.4.2.1. Manuel Ávila Camacho (1940-1946)

Al suceder a Lázaro Cárdenas, Manuel Ávila Camacho (primer presidente civil desde Venustiano Carranza), transforma el régimen revolucionario y reivindicador, forjando un sistema mediatizado y moderado de control social que evitando y eliminando toda acción y tendencia socialista (comunista o marxista) debilita al movimiento obrero sometiéndolo en su totalidad a los intereses gubernamentales y de clase, manifestando una amplia inclinación y protección a la derecha.

Entre sus primeras medidas gubernamentales destaca en 1940, la promulgación de una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la que se establece que el Departamento del Trabajo se convertía en la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS)*, cuya estructura y organización permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional.

La coyuntura internacional era favorable al proceso de industrialización de México impulsado por el Gral. Cárdenas. El mundo vivía los embates de la Segunda Guerra Mundial que obligó tanto a los países participantes como a los líderes industriales del momento, a una producción industrial bélica, incentivando los procesos productivos en países que, como México se encontraban en vías de desarrollo, impulsando a tal fin a sus empresas a producir sus propios satisfactores (hasta entonces producidos y comprados del exterior), exportando

LA REFORMA LABORAL

los productos terminados, incrementando los ingresos percibidos por el país. Ávila Camacho fomenta el avance de la empresa privada a la que enarbola y califica como el motor del desarrollo nacional. Aunado a ello, el mundo requería la importación de materias primas (en muchos países de Europa los campos de cultivo, entonces lo eran de batalla). En México, destacó la producción y venta de los insumos básicos de la producción (entre estos henequén), el mercado de los productos producidos en México florecía mientras Europa se encontraba en guerra. Numerosas industrias nacionales, plenamente apoyadas por el gobierno, crecen y se desarrollan, creando fuentes de empleo (mal pagado).

Sin embargo, el gobierno descuidó y disminuyó (¿olvidó?) su función benefactora. La recién instrumentada economía de guerra lo fue también de especulación. Aprovechando las carencias de los insumos producidos por los países en guerra y las restricciones comerciales europeas y norteamericanas, escasean y encarecen los insumos en el mercado nacional mientras bajan los salarios de los trabajadores, generando en una época de prosperidad para nuestro país, inflación en vez de bienestar para la clase proletaria y un reforzamiento de la clase patronal, que se enriquece velozmente derivado de esta política comercial-gubernamental. Acorde a estas políticas, durante su mandato se emiten (1941), la Ley de Industrias de la Transformación y la Ley de Cámaras.

Estados Unidos cede ante México. Tras los enfrentamientos sucedidos por las políticas cardenistas (en especial con la expropiación petrolera y la nacionalización de ferrocarriles y de la industria eléctrica), rigiendo en el país un gobierno derechista las tensiones ceden, convirtiendo a la política hostil estadounidense, en relaciones amistosas entre ambos gobiernos, ante la evidente necesidad de los Estados Unidos de contar con un país aliado y estar en posibilidades de favorecerse con la reciente industrialización nacional. Para 1942 habían culminado las hostilidades petroleras renegociándose la deuda externa de manera favorable a México, concertándose un *tratado internacional* de comercio con los EUA estimulante a nuestras exportaciones.

En este período, sucede también la escisión de los afiliados a la CTM en dos tendencias: la de *izquierda*, encabezada por Lombardo Toledano y, la de *derecha*, encabezada por Fidel Velázquez y sus *cinco lobitos*. La balanza se inclina a favor del segundo cuando en 1941, Lombardo Toledano deja la Secretaría General de la CTM para encabezar la Confederación de Trabajadores de América Latina y la defensa de las constituciones democráticas y del nacionalismo latinoamericano. Esta decisión coloca a Fidel Velázquez al frente de la CTM, supeditando totalmente, al movimiento obrero a los designios del Estado, extendiéndose la llamada burocracia sindical. El ala *lombardista* poco a poco fue perdiendo fuerza y representatividad hasta finalmente, desaparecer.

Una de las primeras acciones que reflejan la nueva tendencia de la CTM fue la suscripción del llamado Pacto de Unidad Obrera³⁷ mediante el cual los

³⁷ Acorde a su estrategia de Unidad Nacional.

LA REFORMA LABORAL

representantes de los obreros se comprometen a no realizar huelgas y a aceptar y someterse al arbitraje gubernamental en caso de conflictos.

En 1942, con motivo de una agresión sufrida a las embarcaciones mexicanas Faja de Oro y Potrero del Llano en aguas del Golfo de México, atribuida a submarinos alemanes, Ávila Camacho hizo una declaración de guerra contra las llamadas Potencias del Eje, uniéndose a los aliados. La importancia de esa alianza significa el fin de las hostilidades petroleras, la renegociación de la deuda externa sostenida con ese país y el establecimiento de importantes lazos económicos y políticos con los estadounidenses, que al estar involucrados en la guerra, requerían un mercado de abastecimiento de insumos, firmándose importantes acuerdos de inversión norteamericana en nuestro país, registrándose una significativa apertura del mercado externo para los productos mexicanos.

En suma, terminado el sexenio del Gral. Cárdenas las tendencias socializantes en México declinan a favor de un mal entendido nacionalismo derechista y de un catolicismo dominante, opositores a las medidas de progreso o bienestar social. El auge del movimiento obrero mexicano registró una vida muy corta, limitándose casi exclusivamente, a los 6 años correspondientes al período cardenista, y a la dirigencia del Lombardo Toledano al frente de su causa.

4. LA RADICALIZACIÓN DE LAS IDEOLOGÍAS

4.1. EL TOTALITARISMO

4.1.1. Italia

La Segunda Guerra Mundial inicia su gestación poco tiempo después del término de la Primera Guerra, al surgir en Europa a consecuencia de la posguerra, una nueva organización política: el totalitarismo.

El sistema surge en la Italia liderada por el ex-socialista Mussolini, a cuyo mando se emite La Carta del Trabajo (21 de abril de 1927), documento que consagra los principios generales del Derecho del Trabajo y regula las relaciones laborales a partir de su particular concepción del sistema corporativo, que en sí mismo implica la negación (prohibición) de la lucha de clases, subordinando los intereses de los particulares (obreros y empresarios) a los intereses generales de la producción nacional y del Estado. Un año antes (abril-julio de 1926), Italia había impuesto a sus trabajadores un sindicalismo único, un sistema propio de contratación colectiva, la prohibición de la huelga y del paro patronal y, creado una Magistratura del trabajo.

LA REFORMA LABORAL

El fascismo italiano, cuya influencia conlleva al establecimiento de regímenes paralelos en la España franquista y en Portugal, continúa hasta la derrota de Italia durante la Segunda Guerra Mundial, siendo abolido el 9 de agosto de 1943 el sistema corporativo, subsistiendo sin embargo en la Italia de posguerra, algunas de sus instituciones.

4.1.2. Alemania

En esa misma tendencia, Hitler con su llegada al poder (1933), instrumenta el nazismo en Alemania, modificando radicalmente el sistema laboral de la social-democracia alemana. En Alemania, al igual que en Italia se crea un sindicalismo único y de naturaleza corporativa agrupado en el llamado Frente Alemán del Trabajo. Junto con la libertad de asociación, Hitler suprime el derecho autónomo, regulando la legislación laboral a través de los recién emitidos Reglamentos Estatales, sometiendo a obreros y empresarios a las decisiones gubernamentales promovidas por los recién formados Comisarios del Trabajo.

Sin embargo y, aún cuando se instrumenta un símil del sistema corporativo italiano y se eliminan las libertades de asociación y otros derechos laborales, durante el nazismo se incrementan (para los ciudadanos alemanes) los beneficios de algunas prestaciones laborales como vacaciones, pensiones, gratificaciones e indemnizaciones por riesgos de trabajo, configurándose los deberes de asistencia patronal y de fidelidad del trabajador.

4.1.3 España

El 12 de abril de 1931 suceden en España las elecciones municipales que determinan el exilio voluntario del rey Alfonso XIII y, el establecimiento de la (segunda) República Española. Este nuevo régimen de marcada tendencia izquierdista y lamentable corta duración, contó con el respaldo del pueblo español y alcanzó notables avances en el campo político-ideológico y laboral, desenvolviéndose en un afortunado paralelismo con la también recién creada República de Weimar, consagrando sus principios e instituciones en una nueva Constitución promulgada el 9 de diciembre de 1931, que por su contenido y avance social, se incorpora al ramo llamadas constituciones sociales del siglo XX hasta entonces integradas por las leyes supremas de México, la URSS y Weimar. La recién creada República y su formidable Constitución, aportan grandes avances al desarrollo de nuestra disciplina, consagrando la libertad sindical, el reconocimiento y protección al trabajo (como una obligación social) y, el respeto a la dignidad del trabajador; entre otras conquistas sociales. Al igual que en México, la URSS y Weimar, la promulgación de esa Carta Magna, provoca en España la creación y regulación de innumerables y avanzadas normas sociales de protección al trabajador y de impulso a nuestra disciplina. La legislación española en materia laboral, alcanzaría un notable desarrollo respaldada asimismo en los Decretos emitidos el 24 de junio y el 10 de julio de 1931, que declaran expresamente

LA REFORMA LABORAL

subsistentes las normas anteriores a dicha Constitución, que crearon y regularon ventajas para los trabajadores.

Lamentablemente fue corta la vida de esa República y de su magnífica y recién promulgada Constitución. El fascismo y el nazismo internacional, creciente en ese momento histórico, apoyan un golpe de Estado que impuso en 1939, al Dictador Francisco Franco al frente del gobierno español, a pesar de la heroica resistencia del pueblo español. Impuesta la Dictadura, se atacan los avances izquierdistas y, a semejanza del fascismo italiano, en España también se elimina la libertad de asociación, subordinando a los trabajadores a su adhesión a la recién creada Organización Nacional Sindicalista del Estado, inspirada en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía, encuadrando a todos los sectores de la economía en razón de su rama de producción o de servicio, en los llamados Sindicatos Verticales bajo la dirección del Estado. La huelga, evidentemente se encontraba prohibida.

Sin embargo, al igual que en Italia y Alemania, y gracias a la notable tradición y fortaleza de la tradición jurídica española que en materia de trabajo arranca el 24 de julio de 1873 (al promulgarse la primera ley protectora de la clase trabajadora, al legislar sobre el trabajo de los niños), aún durante la Dictadura franquista se registran en España importantes beneficios y prestaciones a favor de los trabajadores, disposiciones entre las cuales se destaca: el derecho a vacaciones, el subsidio familiar, los seguros sociales en materia de vejez, invalidez, maternidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales tuberculosis y paro forzoso (con tendencia a lograr un seguro integral); así como el reconocimiento y respeto a la propiedad privada, como medio natural para el cumplimiento de las funciones individuales, familiares y sociales, permitiendo asimismo (bajo control estatal) la dirección de la empresa por conducto del jefe de la misma.

El infame régimen dictatorial subsistió durante todo el mandato de Francisco Franco. A su fallecimiento (noviembre de 1975), se instrumentan en España nuevas formas de organización laboral, cambiando las estructuras sindicales, retomando su sistema el camino hacia la democracia.

4.2. EL MOVIMIENTO OBRERO ESTADOUNIDENSE

Al igual que la etapa de desarrollo y consagración del movimiento obrero internacional, en Estados Unidos, la organización obrera registra su declive durante los años de la posguerra. Meses después de la firma del Tratado de Versalles y temeroso tal vez de la fuerza que adquiriría un movimiento obrero (presuntamente izquierdista), el presidente Wilson (EUA) convocó a obreros y empleadores a una conferencia para lograr la cooperación armoniosa entre el capital y el trabajo. El más importante líder obrero estadounidense, Samuel Gompers, se negó a transigir. La respuesta gubernamental se tradujo en una serie de medidas tendientes al desmantelamiento del movimiento obrero, utilizando

LA REFORMA LABORAL

listas negras de los obreros agremiados, espías y rompehuelgas (infiltrados en *El Movimiento*), el otorgando prestamos a empleadores y, lanzando el recién creado programa Plan Americano, sustentado con la inclusión de la cláusula *open-shop* que establece a favor de los empleadores, la plena libertad de contratación.

Las medidas instrumentadas por el gobierno estadounidense, decididamente contribuyeron al debilitamiento de su movimiento obrero, reduciéndose considerablemente el número de afiliados a uniones sindicales. A las presiones gubernamentales, se suman las consecuencias de la Crisis del Ciclo Capitalista previstas por Karl Marx. La mecanización creciente de un país de pujante industrialización, condujo a la especialización y disminución de mano de obra con los consecuentes desempleo y crisis. 1929 marcó el inicio de la etapa más desastrosa de ese movimiento obrero. El 20 de octubre, las principales acciones de las sociedades anónimas estadounidenses bajaron 40 puntos, provocando el pánico financiero y una consecuente quiebra de bancos y empresas privadas, ocasionando el desempleo casi inmediato de más de 12 millones de trabajadores sólo en ese país (la crisis repercutió en todo el mundo). Los años siguientes fueron de ruina y hambre. A fines de 1930, los dirigentes sindicales actuaban como agitadores.

La situación descrita se agravó cuando en marzo de 1933, el demócrata Franklin D. Roosevelt asume la presidencia de los EUA en medio de otra crisis financiera que provoca el cierre y la bancarrota de bancos y empresas. El recién electo presidente, consigue mitigar la situación mediante la puesta en marcha, en ese año del llamado *New Deal* (nuevo trato), política intervencionista desarrollada durante los años 1933-1938, enfocada en contrarrestar los efectos de la gran depresión, con el objetivo de mitigar los daños y sostener a las capas más pobres de la población estadounidense afectada desde el *crack* de 1929. El *New Deal*, consistió en una serie de medidas intervencionistas que apuntaban al mejoramiento de la situación en un corto plazo, entre las que se destacan: el control sobre la moneda y los bancos; el otorgamiento de crédito a las principales sociedades anónimas en dificultades financieras; el otorgamiento de ayudas y estímulos a los agricultores y a las empresas comerciales; la sistematización de los derechos de contratación colectiva y de seguridad social. En el orden laboral, se emitió en junio de 1933, la Ley Nacional de Recuperación Industrial, tratando de restituir la ocupación laboral y el poder adquisitivo, obligando en su texto a cada empresa a incluir normas mínimas de trabajo y a considerar la participación (ocasional) de los trabajadores en la elaboración de dichas normas, emitiendo asimismo leyes sindicales de protección. Como consecuencia de las medidas tomadas, renace el movimiento sindical estadounidense.

No obstante los beneficios otorgados, la Suprema Corte declara anticonstitucionales numerosas ordenamientos y reformas tales como la Ley Nacional (mayo de 1935), provocando la aprobación casi de inmediato de un nuevo ordenamiento: la Ley Nacional de Relaciones Laborales, conocida también como *Wagner Act* (Ley Wagner), que brindó apoyo gubernamental al movimiento

LA REFORMA LABORAL

obrero, promoviendo el ingreso de los sindicatos nacionales a las industrias de producción en masa. EUA presenció un auge sindical que incluyó hasta a los empleados del gobierno. En esa política, el fantasma de la huelga fue prácticamente desterrado mediante la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley Wagner, sustituyendo a la huelga por elecciones entre obreros y por la certificación acordada por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (siendo quizá su más grande acierto), estimulando el sindicalismo, incorporándolo a la maquinaria política gubernamental, evitando con ello el surgimiento de tendencias o partidos laboristas-socialistas, permitiendo así la consolidación de los sindicatos como poderosas organizaciones laborales.

4.3. El nuevo orden: capitalismo vs. socialismo

La Segunda Guerra Mundial inició el 1º de septiembre de 1939, constituyéndose el 27 de septiembre de 1940, el llamado Eje Berlín-Roma-Tokio integrado por la Alemania nazi, la Italia fascista Italia y el Japón imperialista (y con el apoyo de la España franquista). El fin de esa segunda Gran Guerra sucede con la capitulación de esas potencias: Italia (3 de septiembre de 1943), Alemania (7 de mayo de 1945) y Japón (2 de septiembre de 1945) en favor de los aliados.

El fin del conflicto armado reestructura una vez más la división política y económica del mundo. Los Estados Unidos, nuevamente vencedores de la gran guerra, se posicionan internacionalmente como la primer y más poderosa potencia, iniciando una decidida campaña imperialista de adhesión a su imperio (capitalista-mercantilista). Alemania, derrotada es dividida en 4 zonas (soviética, inglesa, francesa y norteamericana). Italia se erige como República. España mantiene una precaria neutralidad (que al poco tiempo transforma en incondicionalidad hacia los EUA). Francia, Holanda, Bélgica, Luxemburgo e Inglaterra decrecen su poderío económico y político, enfrentando una situación de crisis que les exige una reestructuración interna, cediendo su liderazgo europeo a las nuevas potencias. Otra de las consecuencias del fin de esa gran guerra, fue el reposicionamiento de la URSS como la segunda potencia mundial, integrando a su sistema a Polonia, Hungría, Rumania y Checoslovaquia. China liderada por Mao Tse Tung, ingresa también al socialismo (marxismo de ultranza) constituyéndose como la Tercera Fuerza mundial.

Con el fortalecimiento del sistema socialista, la economía e ideologías de la posguerra se contraponen y dividen al mundo en dos grandes zonas: el bloque de países capitalistas-mercantilistas y, el bloque de los países socialistas. Estados Unidos inicia una campaña de desprestigio contra el sistema comunista. A su vez, la URSS proclama la consigna de lucha contra el imperialismo yanqui. Se radicalizan las ideologías.

Estados Unidos, somete y dirige la organización política y económica de la mayoría de los países de Latinoamérica. Fomenta y apoya la formación de dictaduras a su servicio. México y Venezuela, se mantienen en este período con

LA REFORMA LABORAL

una muy relativa independencia política. Cuba, es el primer país de esta región en enfrentarse al dominio de los EUA, imponiendo exitosamente (1959), el sistema socialista repudiado por los Estados Unidos de América. Chile, al mando de Salvador Allende lo secunda, estableciendo, brevemente, el socialismo en su país; un golpe de Estado, liderado y sostenido por EUA, destruye ese intento democratizador. América Latina, con honrosas excepciones, México entre ellas, vive un período de inestabilidad y guerrilla.

4.4. LA REESTRUCTURACIÓN LABORAL

Durante la posguerra, se reforman también los principios que rigen a nivel local e internacional al Derecho del Trabajo. La OIT se fortalece y desarrolla con gran éxito, suscribiendo importantes tratados de protección a los derechos humanos.

En el mundo de la posguerra, las legislaciones y prohibiciones derivadas del totalitarismo, ceden su lugar a la democratización de las relaciones laborales. Por primera vez en muchos años, el progreso económico y el desarrollo social avanzan conjuntamente.

4.4.1. Italia

Promulga, el 1º de enero de 1948 una nueva Constitución que inspirada en Weimar, considera a ese país como una República democrática *fundamentada sobre el trabajo*. Su nueva normatividad laboral enarbola el respeto a la libre organización sindical, reconociendo y consignando en general, las normas de Derecho Internacional establecidas por la OIT, promoviendo, entre otras acciones, el seguimiento de acuerdos internacionales para reglamentar el Derecho del Trabajo.

4.4.2. Alemania

Presencia también la reivindicación de su Derecho colectivo, consagrando a la autodeterminación colectiva, como la base y sustento rector de esas relaciones. Sin embargo y pese a estos avances, la nueva Constitución emitida el 23 de mayo de 1949, a diferencia de la promulgada en Weimar, casi no contiene normas que legislen en materia del trabajo. Considera no obstante, el reconocimiento y protección del derecho de asociación, al derecho de las empresas a su organización interna y, a la protección al trabajo, al empleo y los seguros sociales, incluyendo el seguro de desempleo.

4.4.3. Estados Unidos

Al entrar en guerra, a través de su presidente Roosevelt, EUA promete a los obreros que seguirían en vigor las normas que les eran favorables. No fue así. El fin de la guerra ocasionó devaluación en la moneda. Los obreros reaccionaron exigiendo aumentos de salario y participación en la formulación y aplicación de los programas de sus plantas laborales, peticiones que al serles negadas, desembocan en una serie de huelgas sucedidas entre 1945 y 1946 sin ninguna consecuencia práctica.

En ese último año, los republicanos adquieren nuevamente el control del Congreso, deteniendo todos los intentos de aprobación de leyes de contenido social, abrogando la Ley Wagner y promulgando una nueva ley de relaciones laborales, ordenamiento que restringe seriamente el derecho de asociación imponiendo incluso restricciones a los sindicatos para administrar sus propios fondos. La arremetida gubernamental provocó la unión de las más importantes centrales sindicales, subsistiendo sin embargo, asociaciones independientes. Poco a poco las tensiones cederían, persistiendo sin embargo, los grandes conflictos de intereses inherentes a la naturaleza misma del movimiento obrero y que al subsistir en el capitalismo, provoca el enfrentamiento de clases.

4.4.4. México

Finalizado el cardenismo, termina también en nuestro país la época de reformas y progresos socializantes y, de respeto y aplicación de los postulados revolucionarios consagrados en los artículos 3, 27, 123 y 130 constitucionales. A partir de 1940, como hemos señalado, inicia la llamada derechización de nuestros sistemas e instituciones. La iglesia retoma su imperio sobre la educación (privada), termina la reforma agraria concebida como tal y renace el latifundismo. Entonces, en general, la rectoría económica del Estado desprotege a los trabajadores, garantizando y protegiendo los intereses de los industriales, incrementando velozmente el desequilibrio en que viven los factores de la producción.

Los 30 años transcurridos entre la toma de protesta de Manuel Ávila Camacho (1940) y el fin del sexenio de Gustavo Díaz Ordaz (1970) se resumen y clasifican para nuestra materia como, un período de franca y veloz decadencia del movimiento obrero mexicano.

4.4.4.1. LA DECADENCIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO

El período denominado de la posguerra había cesado. El mundo entero pasaba por una nueva fase: de reconstrucción, industrialización y desarrollo. Los años comprendidos en nuestro país entre 1955 y 1970, han sido denominados

LA REFORMA LABORAL

como de Desarrollo Estabilizador, resumido ello en una tendencia a la estabilidad cambiaria y de precios, con el firme objetivo de evitar devaluaciones.

4.4.4.1.1. El Desarrollo Estabilizador (1955-1970)

4.4.4.1.1.1. Adolfo López Mateos (1958-1964)

Habiendo fungido previamente como Secretario del Trabajo, López Mateos ocupa la presidencia en medio de una profunda recesión económica mundial, agravada por la constante amenaza de devaluación y fuga de capitales y, por los cada vez más numerosos, grandes y frecuentes conflictos sociales; situaciones ambas que a decir de los empresarios, paralizaban las inversiones.

El crecimiento acelerado registrado durante los años 50, desestabilizó socialmente al país, los mecanismos de control de masas no eran del todo efectivos, el ejército había intervenido en múltiples ocasiones ante las demandas de reivindicación social. Ello no debía seguir así. Se requería un nuevo modelo. “En palabras de Antonio Ortiz Mena, ideólogo del modelo estabilizador, el país no podía seguir creciendo sin una política que contemplara la redistribución del ingreso y la ampliación del mercado nacional, para afianzar un crecimiento sostenido y la paz social”³⁸. La respuesta del Estado a las demandas obreras se daría en dos etapas:

Una primera etapa, de represión, sucedida durante los primeros meses del gobierno lópez-mateista, caracterizándose por la represión de las huelgas, acorde a los lineamientos establecidos por su predesor³⁹. Hacia finales de 1958 alcanzan su punto culminante las movilizaciones de maestros, tranviarios, telegrafistas y ferrocarrileros, exigiendo entre otras demandas, el respeto a las elecciones de su dirigencia. Sus huelgas fueron declaradas inexistentes por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo las instalaciones de la empresa ocupadas por el ejército. Más de 10,000 trabajadores fueron despedidos, Demetrio Vallejo y 300 de sus colaboradores más cercanos fueron encarcelados.

Asegurada *la paz social*, el gobierno puso en marcha la segunda etapa, referida a la instrumentación de un plan de reordenamiento económico, impulsando lo que consideran como *una más decidida intervención del Estado en la producción*, impulsando las industrias estratégicas del desarrollo nacional y canalizando los recursos obtenidos por ellas a las áreas prioritarias: educación,

³⁸ Mirón Lince, Rosa María; coordinadora. EVOLUCIÓN DEL ESTADO MEXICANO. VOL. III. CONSOLIDACIÓN 1940-1983. México. Ediciones El Caballito. 7ª edición. 2005. Pág. 91.

³⁹ Fueron los trabajadores de aviación las primeras víctimas de esa política represiva, al exigir el reconocimiento de su organización (Asociación Sindical de Pilotos Aviadores) y la firma de un contrato de trabajo, la respuesta gubernamental, después de 5 días de huelga, se encaminó a requisar sus empresas y sus dirigentes acusados de ataques a las vías de comunicación y, de alterar el orden legal.

LA REFORMA LABORAL

salud, vivienda, y el consumo de las grandes masas asalariadas de la población. En esa *política de planificación* se pretende presentar a un Estado Mexicano bueno, *benefactor*.

Para mediados de 1962 el Estado ya había definido su ámbito de acción: las llamadas *industrias estratégicas*, en las que realizaba grandes inversiones, tal era el caso de las industrias eléctrica y petrolera. Sin embargo, poco a poco la inversión extranjera fue invadiendo el mercado nacional, desplazando a nuestros productores y, limitando su participación a actividades especulativas como el comercio y la construcción. Para 1962 las empresas norteamericanas controlaban los recursos no renovables y el mercado de bienes de consumo no duradero, mientras el capital nacional seguía paralizado por las medidas nacionalizadoras del gobierno y los fantasmas del consumismo.

López Mateos considera necesario adaptar los principios normativos de las relaciones laborales, convocado a la formación de una comisión redactora de *una nueva ley del trabajo* a respetables juristas de la época como Salomón González Blanco, quien fungía como su Secretario del Trabajo; el Mtro. Mario de la Cueva distinguido catedrático e ideólogo laborista y; los entonces presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano. El proyecto, culminado en los tiempos requeridos, no fue presentado ante las instancias competentes. Sin embargo, sería retomado años después por su sucesor, Díaz Ordaz, culminando en la promulgación de la Ley Laboral.

Sucedan sin embargo, durante su sexenio, dos importantes modificaciones al artículo 123 constitucional.

La primera de ellas sucede durante 1960, adicionado el apartado "B" al artículo numeral constitucional, elevando a rango constitucional el Estatuto Jurídico creado en 1938 para reglamentar las relaciones entre el Estado y sus trabajadores; fundando también con esa iniciativa, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), otorgando a los trabajadores al servicio del Estado un amplio espectro de prestaciones de seguridad médica y social.

Un año después, el 27 de diciembre de 1961 se presenta ante la Cámara de Diputados un proyecto de Reformas al Artículo 123 constitucional cuyo punto central era el reparto de utilidades a las empresas. Otras reformas se referían a la implantación de los salarios mínimos, los procedimientos para su fijación y la reposición obligatoria de los despidos injustificados. López Mateos había encontrado un camino seguro para enfrentar las demandas sociales.

LA REFORMA LABORAL

4.4.4.1.1.2. Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970)

Toma posesión al inicio de la década de los sesenta. El mundo vive la última fase del capitalismo: el imperialismo, caracterizado por el dominio mundial de las grandes y expansivas corporaciones empresariales, cuya fuerza se sustenta en la propiedad monopólica y oligopólica de los medios de producción y, en el control de la tecnología, del capital financiero y de los medios de comunicación y de publicidad; respaldado por el apoyo militar, diplomático y económico de los gobiernos en que se instala, México entre ellos.

El fin de las primera y segunda guerras mundiales y los avances científicos, habían motivado la rápida multiplicación de la población internacional que reclama fuentes de ingreso, requiriéndose por tanto, una expansión económica que generase los trabajos que se demandaban. En su obra ya citada, Néstor de Buen señala que en México, este fenómeno aunado a la propia intervención del Estado en la economía como patrón, producen una doble consecuencia para el movimiento obrero: de una parte se da cada vez mayor apoyo a las organizaciones sindicales mediatizadas al dar acceso a sus dirigentes a puestos públicos, desarrollándose el llamado *charrismo sindical*; de la otra, se acrecienta también la represión estatal en contra de los movimientos obreros independientes, motivando en dicho sector, un descontento tal, que provoca la organización de múltiples manifestaciones de descontento social, las cuales, trágicamente llegan a su máxima expresión, en los acontecimientos sucedidos el 2 de octubre de 1968, encontrándose en la presidencia de la República, Gustavo Díaz Ordaz, emblematizando el clímax de la crisis de nuestro sistema político, económico y laboral. Para 1970 el Desarrollo Estabilizador y su política de sustitución de importaciones habían perdido su eficacia y llegado a su fin, conclusión que en su saldo arroja una alta concertación de ingreso en pocas manos, una crisis agrícola, un déficit comercial externo y de las finanzas públicas. En suma, el modelo se convierte entonces en limitativo para la economía nacional.

4.4.4.1.1.3 LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970)

Paradójicamente a su política laboral, durante 1968 fue presentado ante Díaz Ordaz el anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, mismo que por orden presidencial fue inmediatamente remitido a los sectores obrero y patronal para que expusieran sus puntos de vista. En respuesta, ambas fracciones formaron comisiones representativas de sus respectivos intereses. El sector patronal, manifestó una aguda crítica desechando la mayoría de las reformas propuestas; los obreros, por su parte, acataron sin mayor conflicto, la propuesta presentada. El proyecto y sus observaciones, fueron remitidos a las Cámaras, acudiendo a dichos recintos las representaciones de los sectores interesados y los ideólogos del proyecto.

LA REFORMA LABORAL

La nueva Ley, fue finalmente promulgada el 1º de mayo de 1970, fecha emblemática para el movimiento obrero internacional que conmemora a los mártires de Chicago. El nuevo ordenamiento, logró conciliar los intereses de clases tan discordantes, sin embargo, y a pesar de ello y de provenir de un proceso democrático-legislativo, en su aplicación, no fue sino otra solución burguesa para el desarrollo de una economía capitalista-industrializada.

4.4.4.1.2. Las tendencias socializantes

4.4.4.1.2.1. La Era del Desarrollo Compartido (1970-1980)

Iniciada durante el gobierno de Luis Echeverría, este período se encuentra referido a la puesta en marcha de una nueva política económica publicitada como tendiente a impulsar el desarrollo nacional, denominada como del Desarrollo Compartido.

4.4.4.1.2.1.1. Luis Echeverría Álvarez (1970-1976)

Al asumir la presidencia, Luis Echeverría enfrenta dos graves crisis: una de carácter económico internacional; la otra, de naturaleza social. La primera ocurre como consecuencia del agotamiento del modelo capitalista internacional, situación que repercute directamente en nuestra economía precipitando el fin de la política de sustitución de importaciones y, del modelo de desarrollo estabilizador. La segunda crisis sucede como consecuencia del desprestigio gubernamental producto de la llamada Masacre de Tlatelolco, ocurrido mientras Echeverría fungía como Secretario de Gobernación, acción repudiada por las ya de por sí inconformes, sometidas y sufridas clases media y baja.

Echeverría busca atenuar los efectos de esas crisis y recuperar el consenso popular. A tal fin su administración propuso dos grandes ejes de política gubernamental: renovar su imagen a través de la llamada Apertura Democrática y, la puesta en marcha de una nueva política económica tendiente a impulsar el desarrollo nacional. Persiguiendo esos objetivos presenta, desde su campaña y durante todo su gobierno, una imagen populista al tiempo que incrementa la inversión pública como una forma de superar el estancamiento económico nacional. Inicia para nuestra economía y política la Era del Desarrollo Compartido.

En su discurso, la administración echeverrista se proclamó a favor de la ampliación de mercado interno y de las exportaciones; de un mayor intervencionismo estatal en la conducción de la economía nacional; de una mejor distribución del ingreso; de la modernización de la planta industrial y del incremento de la productividad. Se trataba de convencer a la población tan seriamente lastimada de la existencia de una renovación institucional, de la apertura de nuevos y democráticos canales de confrontación política.

LA REFORMA LABORAL

En esta Era, se pretende fortalecer el esquema tradicional de intervención del Estado en la economía y estabilizar por un largo período a la economía mexicana. Se considera entonces que la potencialización del mercado interno es la forma de impulsar a la economía mexicana. Para ello, se incrementan los salarios reales de los trabajadores (cuya tendencia se mantuvo al alza), se aumenta también la inversión en el agro, se impulsa la exportación de productos manufacturados para revertir la tendencia negativa del comercio exterior y, se acrecienta el número de empresas y sectores controlados y administrados por el sector público.

Los ideales eran posibles y positivos. Sin embargo se aplicaron de manera tímida, inconsistente y mediocre. Se omitió impulsar del desarrollo tecnológico y la investigación en la medida requerida, lo que ocasionó que los sectores productores de los bienes de consumo se encontraran entre los más atrasados, improductivos e ineficientes de la industria. Las políticas impulsadas provocaron un excesivo gasto gubernamental sustentado en gran medida en el endeudamiento interno y externo. El resultado fue una aparatosa inflación de casi el 100% al final de su sexenio, situación que a su vez provocó un abandono al respaldo de la exportación de productos manufacturados, los cuales no obstante, habían alcanzado un crecimiento del 80%. Se plantearon grandes cambios y objetivos, pero se omitió la reforma a los sistemas político y económico que constituían el régimen de privilegios y de protección desmedida al sistema y al capital financiero. Ello evitaría el éxito de su programa lo que aunado a los estragos sucedidos durante la crisis 1973-1975, ocasionaría, durante su último año de gobierno, la llamada Crisis de 1976.

4.4.4.1.2.1.1 La política laboral

A fin de restaurar su imagen y contener al contingente laboral, Echeverría en su política laboral consideró el fortalecimiento de las prestaciones laborales, siendo tal vez su aportación más trascendente, la referida a la socialización del derecho a la habitación, sucedido con reforma a la fracción XII del inciso a) del artículo 123 constitucional; que posibilitó la creación del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores Federales y del Instituto Nacional del Fondo de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). De forma tal que, la integración de un fondo revolvente de vivienda creado con la aportación patronal del 5% del salario de los trabajadores, cedido a estos de forma diferida, que después de diez años, sería administrado por un organismo tripartita. Instrumentando así un sistema que permite el financiamiento a los trabajadores de escasos recursos para la construcción de sus viviendas; decisión que permitió además resolver (a largo plazo) el problema habitacional permitiendo tonificar la economía mediante una fórmula no inflacionaria, creando además, un número considerable de puestos de trabajo. De importancia trascendente también resultó la creación de la Comisión Nacional Tripartita, fundada en 1971 por representantes obreros, patronales y gubernamentales, con el objeto de conocer y resolver sobre una serie de

LA REFORMA LABORAL

cuestiones inherentes al trabajo, como una instancia permanente de discusión y negociación entre los factores de la producción, con el fin de resolver aquellas cuestiones comunes que estuviesen bajo la mediación estatal; y al efecto decidiría respecto de la diversificación de mercados; vivienda; jornada de 40 horas; aumentos salariales y; política energética, entre otros.

Durante su gobierno se conceden aumentos salariales de emergencia, se instrumenta una revisión salarial anual, se constituye el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario y el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), para otorgar a los trabajadores sindicalizados créditos en la adquisición de muebles, aparatos electrodomésticos y otros enseres.

Sin embargo, los logros socializantes de Echeverría resultan opacados por los efectos que en detrimento de la economía de los trabajadores suceden con la crisis económica sucedida durante los años 1973-1975.

4.4.4.1.2.1.2 La insurgencia sindical

Durante el gobierno echeverrista los trabajadores lucharon de manera intensa en defensa de su autonomía sindical, movilizándose en prácticamente todos los sectores industrial y de servicios; destacándose la participación de los movimientos de ferrocarrileros, electricistas, telefonistas, metalúrgicos y automotrices. Esta inquietud sindical abarcó en ese período también a sectores que antes se habían mostrado pasivos, siendo tal el caso de los trabajadores bancarios, al servicio del Estado (entre ellos técnicos y profesionistas de PEMEX) y de las universidades, siendo importante señalar que en este último rubro, los trabajadores de las universidades (tanto docentes como administrativos), lograron constituir sindicatos y suscribir Contratos colectivos de trabajo en que se reconocían, consignaban y mejoraban sus derechos salariales.

Los trabajadores bancarios por su parte sufrieron el desmantelamiento de su organización, siéndoles vedado el derecho a suscribir contratos colectivos de trabajo, encasillándolos en un reglamento inconstitucional que les prohibía formar sindicatos. Los técnicos y profesionistas de PEMEX no lograron el reconocimiento de su organización, pero si su incorporación al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM).

Sin embargo el movimiento más trascendente, fue el protagonizado por los trabajadores electricistas, iniciado por una pugna por la titularidad del CCT cuando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCyA) despojó de dicha titularidad al Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), entregándosela al Sindicato Nacional de Electricistas (SNE), lo que motivó la convocatoria del STERM a una serie de jornadas por la democracia sindical, planteando al movimiento obrero y a la nación un programa general de lucha. La intervención sindical obligó a la suscripción de un Pacto de Unidad mediante el

LA REFORMA LABORAL

cual ambas organizaciones se fusionaron naciendo en 1972, el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM).

Pronto surgieron conflictos por la dirección del SUTERM al punto que, en marzo de 1975 Rafael Galván y otros sindicalistas democráticos son expulsados de esa asociación en un congreso espurio. El Pacto de Unidad se rompe y el SUTERM se divide en dos: la tendencia democrática liderada por Galván y, la dirección represiva y antidemocrática de los líderes tradicionales. La tendencia democrática emplaza a huelga, reclamando el reestablecimiento de la democracia sindical. El ejército impide el estallamiento de la huelga, arremetiendo en contra de esa tendencia hasta aniquilarla como corriente sindical. La intervención del ejército redimensionó la importancia de ese conflicto intergremial, convirtiéndose en un asunto de trascendencia nacional en torno al cual se alinearon casi todas las fuerzas y partidos en México, al comprenderse que se encontraba en juego el destino mismo del sindicalismo democrático e independiente y la posibilidad de lograr un programa nacional y popular en el país. La actuación de Echeverría nuevamente se tiñe de números rojos.

Durante el último año de su gobierno, los telefonistas realizaron un paro nacional de labores para destituir a la directiva del sindicato, demanda que después de varios días de suspensión de labores les es aceptada formándose un nuevo comité identificado con la base de los telefonistas. Por su parte, el Sindicato Minero Metalúrgico inició una lucha reclamando destitución de sus líderes corruptos y mejores condiciones salariales, lucha que se prologó hasta el sexenio siguiente, lucha que también libraron los trabajadores de la Volkswagen y la Nissan abandonando las filas de la CTM.

En suma, en todo tipo de empresas, grandes y pequeñas, públicas y privadas se libraron importantes luchas por obtener independencia sindical y mejores condiciones laborales y salariales. Sin embargo y en esencia, la alianza tradicional gobierno-líder obrero se mantuvo, refrendada sin embargo sobre la base de atender una serie de demandas planteadas por las agrupaciones sindicales.

4.4.4.1.2.1.1.3. La crisis de su modelo y el ascenso del neoliberalismo

A partir de 1973, inicia México un proceso inflacionario que define el término del llamado Modelo Estabilizador y sus efectos. La reacción del movimiento obrero en ese año no se hizo esperar, manifestándose como la exigencia de un incremento salarial. Ante la amenaza de huelga enunciada por este último, el gobierno anuncia en el marco de su informe de gobierno y siguiendo la recomendación de la Comisión Nacional Tripartita, la concesión de un aumento salarial de emergencia. Precisamente en ello radica la trascendencia de este suceso: las centrales obreras habían conseguido una revisión salarial de emergencia, como medida atenuante de los efectos de la crisis en el sector obrero.

LA REFORMA LABORAL

Un año después (1974), el suceso se repite. El Congreso del Trabajo (CT) emplazó a huelga solicitando un incremento en los salarios mínimos y profesionales del campo y de la ciudad. *La Comisión* intervino nuevamente. El aumento se otorgó derivando en la publicación de un Decreto que, tras diversas reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo, establece la revisión anual tanto de los salarios mínimos, como de aquellos contenidos en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los contratos-ley.

Paradójicamente, esas conquistas laborales, contribuyeron a la desestabilización de nuestra de por sí precaria economía, culminando el proceso con la crisis de 1976 sucedida con la puesta en flotación de nuestra moneda. Un nuevo incremento salarial concedido durante ese año, motivó finalmente el desquiciamiento total de nuestra economía desarrollista (de por sí afectada por las fugas de capitales y los efectos de los ciclos de crisis capitalistas sucedidos en todo el mundo), al provocar el cierre masivo de empresas incapaces de hacer frente a las alzas salariales, agobiadas con impuestos implacables. La inflación y el desempleo se convierten entonces en las principales preocupaciones de los mexicanos, eclipsando totalmente los logros socializantes que a favor de los trabajadores, sucedieron durante su mandato.

Vale la pena asimismo señalar que esa pretendida evolución propició una serie de cambios laborales en muchos niveles que a su vez favorecieron la modificación al régimen de fijación de salarios y de participación de utilidades y, la federalización de diversas ramas industriales, entre otros, así como la creación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), como un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), con rango y autonomía suficiente para velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente y, para dar garantía de la defensa de los trabajadores, al menos así se encuentra legislado.

4.4.4.1.2.1.2. José López Portillo (1976-1982).

Asume la presidencia en medio de una crisis económica y política que registra entre otros los siguientes datos: una inflación creciente que en promedio aumenta 14.2% anual; una drástica reducción de la inversión; un descenso en la producción en todas las áreas de la economía; un enorme déficit gubernamental; un inusitado crecimiento de la deuda pública externa (de 4,545 millones de dólares durante 1970 a 19,600 para 1976) y; un grave desequilibrio con respecto al sector externo (que se quiso corregir a través de la devaluación de la moneda en casi 100%), la paridad peso dólar pasó de 12.50 pesos (mantenida así por más de 20 años) a 23 pesos. Esta crisis generó desconfianza de todos los sectores de la sociedad hacia el gobierno, provocando reacciones que fueron desde el repudio social hasta presiones económicas como, retiro de fondos de los bancos, dolarización de los ahorros y salida de capitales.

LA REFORMA LABORAL

Para atenuar y resolver los daños, desde su campaña López Portillo intentó recuperar la confianza hacia el gobierno y la dirección del país, considerando la instrumentación de un proyecto muy diferente al de su antecesor. Recurriendo a la llamada Política de Contraste con la Política Socialista y Populista de Echeverría, e impulsando a la economía de manera directa a través del gasto público y de la inversión gubernamental, a través de los ingresos petroleros y del endeudamiento público, impulso que a la vez se tradujo en una serie de incentivos a la iniciativa privada.

Sus primeras acciones se encaminaron a la mejora de las relaciones con los EUA y con los organismos económicos internacionales; conciliando y convocando a los empresarios (nacionales y extranjeros) para sacar al país adelante y, en general, solicitando a todo el país su cooperación para organizarse, producir, distribuir y consumir conforme a nuestro propio modelo y por encima de intereses sectoriales. También conformó y presentó los grandes planes y programas de desarrollo. De esta forma, el gobierno fue recuperando el control. En su primer informe de gobierno presentó cifras halagadoras. En apenas 7 meses había logrado disminuir la inflación del 4 al 1 por ciento mensual; la recesión comenzaba a ceder y se generaban más empleos. Asimismo se refirió a la Alianza para la Producción, como una especie de pacto entre empresarios y trabajadores para promover el desarrollo del país.

El planteamiento más importante del primer año de gobierno de López Portillo fue la definición de su política económica. El Estado continuó actuando como interventor de la economía, regulador de lo privado, como promotor de la demanda y oferente de insumos baratos a la industria y de subsidios a algunos servicios que aminorarían el costo de la fuerza de trabajo; para ello incrementó su participación en la inversión pública registrando un crecimiento del 13%, mientras que la privada sólo fue del 5. Era evidente entonces como lo es ahora, que la economía planificada y tecnificada desde el Estado, es fundamental en el éxito del desarrollo nacional; siendo para ello necesario el fortalecimiento de la actividad Estatal en la economía nacional. Se anunció que el Estado habría de tomar las riendas de la economía y con ello del empleo y de la producción. En 4 años se logró un avance del Estado mucho mayor del imaginable y un retroceso del capital privado nacional.

Los descubrimientos petroleros en Chiapas y Tabasco permitieron al gobierno redefinir las condiciones de la política económica acordada con el Fondo Monetario Internacional (FMI), fungiendo el petróleo como aval para conseguir recursos en los mercados internacionales de capital. López Portillo decidió aprovechar los grandes yacimientos petrolíferos localizados a mediados del sexenio anterior y utilizar esa riqueza para sacar al país de la crisis. Las ventas de crudo proveyeron de mayor capacidad de financiamiento al Estado, siendo con ello capaz de someter a la iniciativa privada a sus proyectos. El movimiento obrero también se supeditó a sus designios ante la promesa de mayor creación de empleos.

LA REFORMA LABORAL

Sin embargo, para explotar los grandes yacimientos petrolíferos se contrataron grandes préstamos a la banca extranjera para ampliar toda la infraestructura petrolera necesaria, creciendo exorbitantemente la deuda externa de PEMEX (que de 152.7 millones de dólares en 1966 pasó a 22 mil millones en 1982⁴⁰). El gobierno asumió entonces una tendencia a elevar el gasto público y subsidiar toda actividad gubernamental con los ingresos petroleros; en una palabra, la economía mexicana se *petrolizó* de forma tal, que para 1981 las importaciones petroleras representaban el 73% del total. Los ingresos petroleros llegaron a su clímax, sin embargo ello no fue suficiente para compensar el gasto público y el aumento de las importaciones provocado por la demanda de maquinaria requerida por el sector industrial. Rebasadas las expectativas petrolíferas, la deuda externa creció cuatro veces más que la acumulada durante el sexenio echeverrista.

Por su parte, la iniciativa privada y el movimiento obrero estaban sólo sometidos y no conformes con los proyectos estatales. La iniciativa privada en realidad continuaba su postura neoliberalista contraria a la intervención del Estado en las reglas del juego, insistiendo en que ellas deben sólo ser fijadas por el libre mercado. El movimiento obrero no mediatizado, insistía en sus demandas de autonomía sindical. Durante los próximos años del gobierno de López Portillo, esta postura cobraría cada vez más fuerza. Las impugnaciones de la iniciativa privada hacia la intervención estatal eran las mismas de siempre: se quejaba de la deficiente administración de los recursos públicos, de la inserción del gobierno en las áreas productivas, de la aplicación de ciertas medidas de política monetaria, y en general de la política económica. Esas manifestaciones fueron acompañadas de paros empresariales, protestas públicas y encuentros con el objeto de defender estrategias de desarrollo *naturales* a un sistema como el que imperaba en México. el movimiento empresarial llegaría a su clímax en el último año de gobierno de López Portillo (1982). A falta de autonomía financiera, la iniciativa privada recurrió a las transnacionales como fuentes de financiamiento, suscitándose en 1979 un foro expreso para discutir sobre la conveniencia de la entrada de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT). Entonces (1981), la propuesta no prosperó.

4.4.4.1.2.1.2.1 Su reforma a la Ley Federal del Trabajo

Durante el gobierno de López Portillo, se reforma, en abril de 1978 la Ley Federal del Trabajo, modificándose entre otros, el artículo 538, que determina la creación de un órgano desconcentrado dependiente de la STyPS, denominado Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Destaca la reforma realizada a la Ley laboral en enero de 1980, misma que entró en vigor el 1º de mayo del mismo año, creando un *nuevo Derecho Procesal del Trabajo* al

⁴⁰ González Gómez, Francisco y González Gómez, Marco Antonio. DEL PORFIRIATO AL NEOLIBERALISMO. México. Ediciones Quinto Sol. 2009. Pág. 193.

LA REFORMA LABORAL

modificarse los artículos 685 a 1010, a fin de simplificar y agilizar el procedimiento jurídico laboral, mencionándose por vez primera los procedimientos paraprocesales, de singular importancia en el Derecho Laboral; facultando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para corregir irregularidades u omisiones que observasen en la sustanciación del proceso; estableciendo la suplencia de la defensa deficiente y la liberación de la carga de la prueba a favor del trabajador; consignando la figura del tercero interesado; corroborando en suma, la naturaleza social y antiformalista del proceso del trabajo y la fractura de paridad procesal también a favor del trabajador.

Pero ello se refiere sólo al aspecto positivo de la reforma laboral. La otra cara de la moneda, quedó referida al procedimiento de huelga. Hay quienes afirman que el referido aspecto positivo de esa reforma se utilizó como una especie de cortina de humo que impidiese ver los efectos del artículo 923 por medio de cuyo contenido se suprimió de facto la eficacia a la coalición de trabajadores y a su derecho de huelga.

Ello puede entenderse si consideramos que, hasta antes de la entrada en vigor de esa reforma, los trabajadores, cuando no se sentían conformes con su coalición sindical, podían optar de manera alternativa por organizarse en forma temporal en una coalición creada específicamente con el fin de acordar en ella sus acciones y objetivos inmediatos, entre ellos los referentes a la huelga, a cuyo amparo podían ponerlos en práctica y una vez cumplidos (incluido el estallamiento de huelga), disolver la coalición *por carecer de objeto*. La autoridad laboral únicamente podía hacer una apreciación sobre la huelga una vez estallada esta y, a petición patronal. La calificación de la huelga (ya estallada) era precisamente para determinar si se habían cumplido los requisitos legales previstos por la Ley Laboral en su artículo 452, para definir si el objeto de la huelga era legal y para determinar si, efectivamente era una mayoría de los trabajadores los que habían suspendido las labores.

Es decir, esta *práctica* permitía a los trabajadores iniciar una huelga o terminarla anticipadamente, tras un sólo acuerdo, tomando en el seno de una coalición temporal. Pero el peligro empresarial no residía sólo en la posibilidad de realizar estas acciones sino en que, dadas las crisis económicas y abusos empresariales sucedidos cada vez con más frecuencia, dicha práctica, cobraba día a día especial importancia por su creciente recurrencia y su consecuente amenaza al corporativismo sindical.

Con la entrada en vigor de esas reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, se legisla sobre la *previa calificación de las huelgas*, poniendo en manos del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje la potestad de decidir si se da o no trámite al emplazamiento a huelga. El estallamiento que no se someta a ese procedimiento, sería declarado ilegal y en consecuencia, se rescindiría la relación laboral de los huelguistas (subversivos) sin responsabilidad patronal. Es decir, con

LA REFORMA LABORAL

esta reforma, se dejó en manos de un funcionario de bajo nivel la potestad de permitir o impedir a los trabajadores, que hagan o no uso del derecho de huelga.

De esta manera, argumentando una reforma procesal a favor de los trabajadores y de la prontitud del procedimiento laboral, el Estado no sólo limitó el derecho de huelga sino que lo eliminó, al sustituirlo por un procedimiento legal lleno de requisitos, limitaciones, intervenciones e interferencias estatales, evidentemente en contra de los derechos colectivos de los trabajadores, siendo ese, uno de los campos más importantes y sensibles del Derecho Laboral.

Han pasado ya 31 años desde que ocurrió dicha *enmienda*, y lejos de promover su reivindicación, las propuestas de reforma laboral sucedidas desde entonces, han continuado y acrecentado su irresponsable tendencia al desmantelamiento de los derechos laborales.

4.4.4.1.2.1.2.2. El movimiento obrero

Considerando el aumento desmedido en la movilización obrera sucedido durante el sexenio de Luis Echeverría y lo tenso de las relaciones gubernamentales con el movimiento obrero, López Portillo modificó su política laboral de forma que, durante su sexenio debilitó los controles sobre éste y sobre su burocracia sindical, manteniendo, a diferencia de su antecesor, una relación permanentemente cordial con los líderes del sindicalismo oficial, ello mediante el aumento de cuotas de poder y económicas otorgadas a los líderes oficiales, siendo éstas, las hasta entonces más altas de la historia, otorgando incluso el gobierno de dos Estados y una subsecretaría a dirigentes sindicales, privilegios a los que no tenían acceso desde los años veinte.

Para apoyar al sector obrero el gobierno tuvo que decidir entre aumentar los salarios ó crear más empleo, decidiéndose por esta última opción dado que, consideró que la primera no resolvería el problema y si crearía más inflación, siendo otro de los estandartes de su gobierno la *Política de Pleno Empleo*. Con ello se pretendía, sin aumentar el salario, incrementar el ingreso familiar de los trabajadores. Ello en efecto sucede, creándose más de 4 millones de empleos, y reduciéndose en 4 años el índice de desempleo abierto de más de 8% a casi la mitad. La expansión del empleo constituyó una estrategia de legitimidad gubernamental, capitalizada por el régimen bajo la consigna de *justicia social*. Fue precisamente López Portillo quien propuso al Legislativo la inclusión del *derecho al trabajo* como un derecho constitucional.

Sin embargo, el movimiento obrero no estuvo de acuerdo con estas políticas. Exigían incremento de sueldo y el aniquilamiento de los topes salariales, conflicto que al igual que la postura empresarial, creció durante todo el sexenio cobrando especial auge al final del mismo, estallando durante 1980 y 1981 importantes huelgas como la de Mexicana de Aviación, la de Teléfonos de México y la de *General Motors*, entre otras. El movimiento de los trabajadores

LA REFORMA LABORAL

sindicalizados fue sometido en 1977 al utilizarse la fuerza pública para poner fin a una huelga de trabajadores de la UNAM. Al año siguiente, la lucha de los trabajadores metalúrgicos llegó a su nivel más elevado, siendo desmantelado el movimiento mediante la sanción de sus dirigentes. Esas manifestaciones no lograron desestabilizar al gobierno lopezportillista. Sin embargo, la creación de empleos implicó la expansión de la industria y el aumento de inversión pública y privada y; este crecimiento industrial provocó la existencia de un sinnúmero de cuellos de botella que harían crisis durante 1982.

4.4.4.1.2.1.2.3. La crisis de 1982

Durante este sexenio, la expansión de la demanda de los diversos tipos de insumos se presentó mayor que la capacidad de producción. El proyecto gubernamental consideró entonces que ello podría equilibrarse a través de la flexibilización del renglón de las importaciones, considerando que la balanza comercial se equilibraría con las exportaciones petroleras. Ello no sucedió. En junio de 1981 se registró a nivel mundial una sobreproducción de hidrocarburos que obligaba a la reducción del precio del barril de crudo. Sería el primer día de una larga jornada de desencanto. Se presentó una aguda rescisión que afectó de manera directa a los países industrializados en su economía y en su comercio, registrándose reducciones en su PIB, devaluaciones en su moneda (vgr. el franco francés, la libra esterlina, el marco alemán...) y drásticas reducciones en sus importaciones.

En México, la crisis internacional precipitó y potencializó los efectos de la crisis económica sufrida durante 1982, derivada de la combinación de diversos factores entre los cuales destacan el déficit de la balanza comercial (se importa más de lo que se exporta), el déficit de las finanzas públicas (de un gobierno que gasta más de lo que ingresa), la especulación (la burguesía no invierte en actividades productivas sino especulativas), la fuga de capitales, el ascenso de las tasas de interés, la disminución de los precios del petróleo y de otras materias primas de exportación y por supuesto, las malas decisiones tomadas durante el sexenio.

Junio de 1981 también marcó el inicio de la peor crisis que haya vivido el México moderno. Los ingresos de México por concepto de exportaciones y su poder de negociación se vieron mermados con la baja en el precio del petróleo⁴¹. El sueño de recuperación económica duró sólo unos años

En 1982 los alcances del fracaso de la política económica fueron enormes. Para salvar la situación, el gobierno adoptó a principios de ese año un nuevo Programa de Ajuste Económico con el objetivo de frenar la inflación y sanear las finanzas públicas. A tal fin redujo el gasto público, depreció la moneda, elevó las

⁴¹ En 1977 las exportaciones petroleras significaban el 27% de las exportaciones totales del país y, para 1981 representaban el 61%.

LA REFORMA LABORAL

tasas de interés, autorizó alza de precios a cigarros, leche, gasolina, huevo, tarifas de transporte aéreo y terrestre y, del servicio telefónico, incrementando en un 34.2% el salario mínimo. En tan sólo unos meses la deuda externa se duplicó y, los ingresos captados entonces se destinaron a tratar de controlar el tipo de cambio, medida con la cual no se beneficiaba a las clases más afectadas sino lo que es peor, se favoreció a los especuladores.

La crisis debilitó al Estado Mexicano frente a ciertos sectores empresariales, situación que aprovecharon para limitar la participación estatal en la producción, desatando una ola de reproches y desprestigio a la política económica del gobierno. El *slogan* fue “menos Estado y más sociedad”. Tales reproches fueron acompañados de una serie de actos como paros y reuniones, en que se responsabiliza por entero al gobierno de la crisis, proponiendo la instrumentación de una llamada *Política de Austeridad* que según sus propuestas, permitiría al país salir de la crisis, exigiendo en suma, en su instrumentación la reducción del gasto público, aún cuando ello afectara los gastos sociales.

Por su parte, el movimiento obrero independiente (telefonistas, maestros, Mexicana de Aviación, STUNAM, Acer-Mex, Carabela...) demandó incrementos salariales tendientes a restituir su poder adquisitivo. Sin embargo la actitud del movimiento obrero organizado (CTM y CT) fue de total apoyo a las disposiciones del Ejecutivo. Ese apoyo decidió al gobierno a realizar un último esfuerzo por controlar la devaluación y la fuga de capitales: la nacionalización de la banca privada y el control generalizado de cambios.

A fin de recobrar la capacidad de mando y gobierno estatal, de terminar con la idea de que el Estado había perdido su poder de conducción del proceso de desarrollo nacional. López Portillo decide la nacionalización de la banca y, el establecimiento de un control generalizado de cambios; expidiendo los decretos requeridos a tal efecto el 1º de Septiembre de 1982. La decisión tomada brindó al Estado la posibilidad de fortalecerse frente a la crisis.

El gobierno contó para la toma de estas medidas con el total apoyo del movimiento obrero organizado y, con el total repudio de los empresarios, quienes sintiéndose amenazados, conformaron un frente común a través de acciones tales como: la amenaza de realizar un paro empresarial programado para el 8 de Septiembre de ese año (que finalmente no se realizó), la fuga de capitales, la realización de campañas de desprestigio, la nula inversión, la elevación de precios, la especulación y, la realización de foros (destacándose el realizado por el Consejo Coordinador Empresarial bajo el nombre de México en la Libertad, con sede en Monterrey, Torreón y Culiacán, en el mes de Octubre). Los argumentos esgrimidos por los empresarios giraron en torno *al ataque que sufría la libertad y el impulso que el Estado daba al totalitarismo y al socialismo*, enfatizándose las ventajas otorgadas por la puesta en marcha del Desarrollo Estabilizador.

LA REFORMA LABORAL

Inevitablemente México cae inmerso en una crisis económica, política y social, que nuevamente provoca una pérdida de confianza y de credibilidad en el gobierno, en momentos previos a una nueva elección presidencial. Al igual que en 1976, la iniciativa privada desdeñaba al presidente saliente vendiendo su lealtad al nuevo, a quien solicitaban cambiar radicalmente las directrices de la política económica mexicana.

En el ámbito internacional dichas medidas causaron desconcierto, EUA las consideró como un paso dado a favor del socialismo. Sin embargo, con la banca en sus manos, el Estado Mexicano se fortaleció y el presidente nuevamente pudo renegociar la paz social. Pero ello sucedió a sólo unos meses del término de su sexenio el cual, significaría también el fin de un sistema político sustentado en el Nacionalismo Revolucionario emergido del movimiento armado de 1910.

Con todos estos acontecimientos y en especial a partir de la nacionalización de la banca, los últimos tres meses del gobierno de López Portillo fueron críticos. Los empresarios, nada conformes con las citadas medidas gubernamentales, cuestionaban a la autoridad presidencial, convirtiéndose la crisis económica, también en una crisis del sistema político nacional. Al nuevo gobierno correspondería la tarea de sentar las bases para la transformación de la estructura económica del país y la consecuente estabilidad social.

“Paradójicamente, el gobierno que más posibilidades tuvo de implantar un proyecto de desarrollo nacional que iniciara una transformación profunda del país, contando con las circunstancias favorables de un recurso natural que sustentara mejores condiciones de vida para la población, concluyó en medio de una crisis devastadora por sus errores de dirección y su actitud de servicio a los intereses del gran capital. Su empecinamiento por sostener un Estado corporativo autoritario provocó que su legado fuera un modelo de desarrollo en el cual las alternativas de estabilidad económica no dependían ya de la estructura nacional de decisiones”⁴².

Evidentemente el Modelo de Desarrollo Compartido iniciado por Luis Echeverría y continuado por López Portillo durante su gobierno, llegó a su fin, mostrando un saldo nada favorable. Inicia la década de los ochentas en la que a nivel mundial sucederían grandes (y nada favorables) cambios en la política económica internacional, afectando las bases jurídicas y el capital humano del Derecho del Trabajo.

México y por supuesto su población, serían las principales víctimas de las decisiones que habrían de ser tomadas en un contexto neoliberalista y globalizado.

Miguel de la Madrid Hurtado sucedería en su mandato a José López Portillo, sustituyendo en ese nuevo contexto internacional, las tendencias nacionalistas de sus antecesores por una estrategia de internacionalización y

⁴² González Gómez, Francisco y/o. Op. Cit. Págs. 205 y 206.

LA REFORMA LABORAL

apertura comercial nada favorable a los intereses de los trabajadores nacionales. A partir de su mandato, México regiría sus decisiones acorde a los lineamientos neoliberalistas internacionales, iniciando una nueva y desastrosa *Era* en el Derecho Laboral Mexicano y, por supuesto, en el desarrollo de su movimiento obrero.

CAPÍTULO II

EL NEOLIBERALISMO

1. LA TRANSFORMACION DE LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA CAPITALISTA

1.1 RUMBO AL NEOLIBERALISMO Y A LA GLOBALIZACIÓN

1.1.1. EL FORTALECIMIENTO DEL CAPITALISMO

El final de la II Guerra Mundial marcó el inicio de una nueva etapa en el desarrollo del sistema capitalista. Rápidamente fueron sucediéndose una serie de profundos cambios, reestructurando las fuerzas, relaciones y dirección del sistema internacional. Europa, devastada, pierde su hegemonía internacional. El fin de la Segunda Gran Guerra implicó también el aniquilamiento de las entonces más importantes, revisionistas y militarizadas potencias europeas (Alemania, Italia y Japón), así como el debilitamiento irreversible de aquellas que se desarrollaron y posicionaron durante la posguerra 1919-1939 (Francia y Gran Bretaña); asumiendo el liderazgo internacional dos nuevas potencias ajenas a ese continente: Estados Unidos de América, que simboliza, encarna y promueve los postulados del sistema capitalista y; la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, abanderando y representando el éxito de un régimen socialista. Se perfila e impone entonces una nueva estructura de poder mundial, caracterizada por la hegemonía bipolar y antagónica de esas dos nacientes *superpotencias* y de sus respectivos bloques, redistribuyéndose en el mundo los recursos económicos, financieros, tecnológicos y militares.

Surge un nuevo orden y sistema de dominación internacional en que confluyen países desarrollados, centrales, hegemónicos y subdesarrollados (periféricos y subordinados a su potencia líder); organización que sucede atento a las diferencias estructurales y de ubicación en la escala, redefiniendo las relaciones internacionales de acuerdo a nuevos intereses, enfrentamientos, coincidencias y colaboraciones.

El orden mundial de la posguerra, se rediseña entonces a partir de los nuevos sujetos y factores que interactúan en el ámbito internacional, fungiendo como coproductores y organizadores del nuevo orden, resultante precisamente de

LA REFORMA LABORAL

la convergencia y acumulación de actores, caracteres, procesos y efectos, entre los cuales Marcos Kaplan en su obra⁴³ destaca a:

- a) La concentración del poder a escala mundial,
- b) La Tercera Revolución Científico-Tecnológica (TRCT);
- c) La transnacionalización;
- d) La nueva división mundial del trabajo (N.D.M.T.)
- e) El proyecto político de la integración mundial; y
- f) El camino (estilo) de crecimiento neocapitalista periférico

El sistema capitalista vive entonces una redefinición sucedida en tres etapas: 1. Bipolaridad y guerra fría; 2. Crisis y multipolaridad y; 3. El colapso de los bloques socialista y capitalista.

1.1.2. Bipolaridad y Guerra Fría

En el nuevo ordenamiento internacional, la jerarquía queda especialmente vinculada a la capacidad de los países para adoptar sus propias políticas internas y desarrollarlas del modo que prefieran, para autodeterminar sus políticas exteriores y para interactuar internacionalmente; en suma, la jerarquía internacional depende de la capacidad de los Estados para dominar o ser dominados. “Cuanto más débil y pequeña es una nación, más está su política exterior determinada por factores externos. Una colonia no tiene política exterior. Una ex colonia tiene una política exterior determinada por la ex potencia colonizadora, o quien ha reemplazado en dicho papel. Una nación pequeña y débil, formalmente independiente, tiende a adoptar una política exterior y alineada según la esfera de influencia de la superpotencia en que este ubicada”⁴⁴.

En la cumbre jerárquica del naciente orden se encuentran lógicamente, las dos superpotencias triunfadoras de la II Gran Guerra: EUA y la URSS. El creciente poder del que disponen sus élites dirigentes las faculta para decidir sobre el destino de sus propias naciones y de aquellas periféricas que se subordinaron a su poder (países subdesarrollados). El mundo se divide en dos grandes y antagónicos bloques: capitalistas vs. socialistas. Inicia la llamada *Guerra Fría*.

En la organización internacional, la definición jerárquica se cimienta y legitima en un sistema bien estructurado y eficaz de sanciones y recompensas y, en la creación e instrumentación de alianzas económicas, diplomáticas y militares como parte de sus procesos de dominación, cuyo despliegue permite determinar y condicionar las políticas y decisiones internas y externas de las naciones

⁴³ Kaplan, Marcos. ESTADO Y GLOBALIZACIÓN. México. UNAM. 2020. Pág. 228.

⁴⁴ Ibidem. Pág. 233.

LA REFORMA LABORAL

subdesarrolladas, las que encuentran en los actores, caracteres, procesos y efectos referidos con anterioridad, a las más feroces limitantes del Estado-nación soberano.

Dividido el mundo en dos, las naciones se ven obligadas a tomar partido y elegir a la superpotencia que las dirija y *ampare*, definiendo en ello sus sistemas económicos y políticas tanto internas como externas. Así, cada superpotencia forja y lidera un bloque. Los países integrantes de cada bloque, subordinan su actuación a los designios de su líder; tal sometimiento les costará su capacidad para autodeterminar su política exterior, quedando impedidos para interactuar o formar alianzas con países miembros de otro bloque, siendo rudimentaria y mínima su interacción directa con países de situación similar, constriñéndose básicamente a la formación de organizaciones con recursos y fines limitados que no afecten o alteren las políticas y objetivos de la potencia líder de su bloque.

Ante la imposibilidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de mantener por sí sola la paz en el mundo, la comunidad internacional queda entonces supeditada a los designios e intereses de las superpotencias. Los organismos internacionales, muchos de ellos originalmente creados para mantener el equilibrio y la paz mundial de la posguerra, prontamente quedan también sometidos a sus disposiciones, interviniendo y dictando reglas que básicamente mantienen y refuerzan los sistemas de dominación, legitimando sus decisiones, ayudando a crear, distribuir, regular, incrementar y equilibrar el poder en beneficio de las esas grandes potencias

En el ámbito de la Guerra Fría el mundo se rige por la tensión y el miedo. Proliferan las alianzas militares, diplomáticas, políticas y económicas. La tirantez es constante y crecientemente controlada por las potencias a fin de evitar un enfrentamiento armado entre bloques. Surgen distintas medidas equilibradoras y continuistas del sistema internacional, siendo una de ellas la instrumentación de la llamada *Cortina de Hierro*⁴⁵, establecida por el interés de los países socialistas de aislar y proteger sus ámbitos de imperio y así poder evitar el surgimiento de brotes capitalistas en naciones de influencia soviética.

Los países de Europa Occidental conciben la necesidad de asociarse para la defensa de sus intereses de forma tal que, en marzo de 1948 Francia, Bélgica, Holanda, Luxemburgo y el Reino Unido suscriben el Tratado de Bruselas, por el cual crean una alianza militar denominada Alianza Atlántica. Sin embargo, poco tiempo después y ante la expansión de la llamada amenaza soviética, estos países consideran insuficiente esa coalición concibiendo la incorporación en ella de economías mejor cimentadas, invitando a esa unión a Estados Unidos y a Canadá, resultando de ello la firma, el 4 de abril de 1949, del Tratado de Washington, el cual establece las bases de la creación la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN).

⁴⁵ Término utilizado por Winston Churchill durante una conferencia dada en 1946 en los Estados Unidos.

LA REFORMA LABORAL

La suscripción de esa alianza facilitó a los EUA la instrumentación de su política de imposición hegemónica iniciada desde 1945 sobre los países de su bloque, a los que denomina *del mundo libre*, comenzando una estrategia de expansión (invasión) de tipo neocolonialista, aprovechando el debilitamiento y ruina de la posguerra de muchas economías capitalistas (incluidos Japón y Europa Occidental), ostentando una actitud proteccionista, estableciendo alianzas y brindando apoyo económico-financiero, científico-tecnológico y político-,militar, penetrando en todas las ramas, sectores y empresas de sus economías, estableciendo y asumiendo así, lo que consideran su derecho a la intervención en los asuntos concernientes a dichas naciones, a fin de apuntalar una supremacía económica, política y militar sobre su bloque y, también a nivel mundial,.

Estados Unidos logra su objetivo, consolida su hegemonía, pero conforma un bloque lleno de tensiones de todo tipo. La unificación se mantiene a partir de la invocada necesidad de protección; los países se unen para hacer frente a la ofensiva-defensiva de la amenaza soviética.

La URSS reacciona de manera similar, conformando un bloque con aquellas naciones que en un número importante se unen a su sistema y se agrupan bajo su liderazgo. A tal fin el 14 de mayo de 1955 los países del llamado Bloque del Este⁴⁶ suscriben el llamado Pacto de Varsovia, acordando (en términos muy similares a los empleados por el OTAN), el establecimiento de un Estado Mayor, formado con la unión de esas naciones, bajo la rectoría de la Unión Soviética, con el objeto de coordinar las acciones de sus miembros enfocadas al mantenimiento de la paz, la inmediata organización ante un ataque y a la defensa mutua en caso de que alguno de sus miembros fuese atacado.

Sin más contrapeso que ellos mismos, Estados Unidos y la Unión Soviética se perciben mutuamente como la principal amenaza a su hegemonía, concibiendo prontamente la necesidad de desplegar el más alto grado posible de desarrollo económico, político y militar, centrando sus esfuerzos en el fortalecimiento de su capacidad de respuesta, resistencia y agresión anticipada e instantánea, destinando a ello un enorme porcentaje de los recursos generados. Inicia la carrera armamentista, surge la amenaza de una Tercera Guerra Mundial, panorama ante el cual, las pequeñas potencias y los países subdesarrollados añaden un elemento adicional que obliga a la pertenencia a un bloque: el miedo a una tercera guerra mundial y con ello, la necesidad de protección.

Los países subdesarrollados, catalogados en ese nuevo orden como *tercermundistas*, aparecen en el escenario internacional en una situación caracterizada por la carencia de capacidad de determinaciones, acotada esta (sólo a fin de minimizar tensiones), casi exclusivamente al logro de algunas reivindicaciones anticolonialistas y al arreglo de ciertos conflictos, que les permitan conservar una imagen armónica del bloque al que se someten, adecuando sus

⁴⁶ Albania, Bulgaria, Checoslovaquia, Hungría, Polonia, la República Democrática Alemana, Rumania, la URSS y la República Popular China en su carácter de observador.

LA REFORMA LABORAL

decisiones a los intereses de la superpotencia que los ampara, cayendo así bajo la dominación de las corporaciones y gobiernos de las potencias imperialistas de los bloques capitalista y socialista.

1.1.3. La crisis del capitalismo

En el escenario internacional anteriormente descrito, desde fines de la Segunda Gran Guerra, el gasto público fue un factor fundamental para el reestablecimiento de la economía de los países integrantes del *Bloque Capitalista* y el amortiguamiento de los efectos de sus crisis económicas. El Estado, incrementó su intervención en la economía de esas naciones, propiciando con sus medidas, una especie de *Era Dorada de crecimiento*, transformándose en el agente más importante de la producción, generador de empleo y, controlador de la crisis y de la inflación.

El aumento de la intervención estatal se encontró en gran medida motivado, durante el período de bipolaridad y Guerra Fría, por el afán de contrarrestar la propaganda del *bloque soviético* y, controlar la gestación de revoluciones socialistas. A tal fin, el Estado capitalista aplicó fórmulas keynesianas para enfrentar las crisis económicas, mejorando (con presupuestos deficitarios), la asistencia social y el seguro contra el desempleo e, interviniendo en áreas claves de la economía, antes vedadas al control estatal. Las técnicas anticrisis empleadas eran fundamentalmente inflacionarias y, la aplicación de esas medidas en todos los países pertenecientes al bloque capitalista (aún aquellos tercermundistas, como lo fue el caso de México), propiciaron la sincronización de un ciclo económico capitalista internacional.

La consecuente crisis sucedió durante los años 1973-1975, motivada por la sobreproducción del sistema capitalista⁴⁷, combinada con fenómenos inflacionarios provocados por los gastos del Estado financiados en forma deficitaria y por la ampliación exagerada del crédito privado; contradiciendo así la idea de que el nuevo sistema imperialista había encontrado la fórmula de un sistema perfecto que permitía mejorar el nivel de vida, eliminando la amenaza de una crisis. “Para contrarrestar esta situación se introdujeron nuevas tecnologías ahorradoras de mano de obra, se reorganizaron las empresas y el proceso productivo, se redujo la inversión pública y aumentó la privada, aumentó exponencialmente la inversión financiera, esencialmente improductiva y especulativa, y disminuyó la inversión productiva”⁴⁸.

La crisis, sus efectos y, sus medidas paliativas, se registraron en el mismo período pero, con mayor intensidad en los países del Tercer Mundo, en especial en América Latina (por supuesto, México entre ellos). En estas naciones el crecimiento del PIB se estancó y comenzó a decrecer; aumentó la deuda externa,

⁴⁷ Siendo la de mayor magnitud desde 1929 y la primera desde la Segunda Guerra.

⁴⁸ González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Pág. 167.

LA REFORMA LABORAL

disminuyeron sus ingresos al depreciarse sus materias primas, sus trabajadores perdieron capacidad adquisitiva y la inversión extranjera actuó de manera rapaz.

El petróleo sin embargo, constituyó una excepción en la depreciación de los productos tercermundistas de exportación; debido al ingreso de esas naciones a la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), en un esfuerzo por defender ese recurso. Durante la llamada *Guerra de los Seis Días* los países árabes decretaron un *boicot* contra los imperialistas que apoyaban a Israel, paso decisivo al fin de la Era de los energéticos baratos, que tanto contribuyó a la bonanza imperialista de la posguerra. Así, en un año el precio del petróleo se multiplicó de forma tal que, de 1.50 dólares el barril en 1972, subió a 11 dólares para 1973, año del inicio de la gran crisis capitalista.

Se evidenciaba el término del ciclo de prosperidad capitalista, anunciándose la crisis de las superpotencias, el fin del liderazgo mundial de los Estados Unidos y el inicio de la multipolaridad.

1.1.4. La multipolaridad

La segunda etapa del sistema capitalista de la posguerra ocurre en un período que abarca aproximadamente diez años, que suceden desde fines de la década de los setenta y hasta fines de los ochenta, etapa en el decrece el poderío e influencia totalizadora de las superpotencias, debido al desarrollo y capacidad tecnológica y económica alcanzado por distintos factores, en las diversas naciones integrantes de los respectivos bloques. La dominación duopólica internacional decrece abriendo paso a la llamada multipolaridad.

Los años posteriores a la posguerra registran crecimiento y desarrollo sin precedentes en algunas naciones integrantes de los bloques, especialmente en Europa Occidental y Japón, regiones en las cuales muchos de los países que resultaron duramente afectados por la guerra van logrando un rápido y sostenido nivel de crecimiento económico, recuperando y superando los niveles de producción registrados antes de la Segunda Guerra Mundial de forma tal que, consiguen sanear sus finanzas y producir riquezas de manera casi autónoma. En todo el mundo surgen nuevas fábricas y plantas industriales, en tanto que las superpotencias entran en crisis, pierden *status* y competitividad (en lo económico, tecnológico, comercial y financiero), viviendo más allá de sus medios, afrontando serios problemas de deuda y decadencia en su producción, comercialización y en el ámbito social.

Lo anterior derivado de la conjunción de diversos factores sucedidos en ese período, entre los cuales destacan: el financiamiento y las inversiones masivas de los Estados Unidos en su territorio; la Tercera Revolución Científico-tecnológica y; las demandas de satisfacción de las necesidades de reconstrucción y capitalización y de producción de bienes de consumo duraderos; agentes que a su vez provocan entre otras resultas: una rápida industrialización de las zonas

LA REFORMA LABORAL

marginales europeas; la expansión del mercado interno y de las exportaciones industriales; el vigoroso y sostenido apoyo estatal a la acumulación y a la inversión privadas; el crecimiento de los mercados con la disminución de aranceles comerciales y el incremento del comercio entre los países vecinos.

Estos procesos son acompañados de una planificación estatal tendiente al mejoramiento social y económico de la población y a la consecuente estabilización política de dichas naciones; cuyas élites y grupos dominantes comienzan a reivindicar y reafirmar su capacidad de autodeterminación y poder político de forma tal que presentan y preservan ante el mundo sus soberanías, inversiones y mercados, siendo estos procesos a su vez causa y efecto de la integración y exitosa puesta en marcha de nuevos bloques comerciales ajenos a la bipolaridad establecida y liderada por los Estados Unidos y la Unión Soviética.

La conformación de esas unidades surge de la necesidad de apoyo mutuo y fomento a su desarrollo manifestada por los países de la Europa Occidental, especialmente afectados por los estragos de la posguerra. Al respecto, destacó en importancia la formación de la Comunidad Económica Europea (CEE)⁴⁹.

1.1.5. La formación de la Comunidad Económica Europea

Este bloque comercial se constituye a partir de la suscripción del Tratado de Roma celebrado el 25 de marzo de 1957⁵⁰, por los mandatarios de Francia, Italia, la República Federal Alemana, Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo⁵¹; vinculando a esas naciones en un mercado común europeo que promovió su fortalecimiento y desarrollo a través de intercambios comerciales y desarrollo de políticas comunes con fines de expansión económica. Para la consecución de sus objetivos, *El Tratado* estableció que las acciones de la CEE deberían enfocarse a la instrumentación de las siguientes acciones:

a) La supresión entre los Estados miembros, de los derechos de aduana y de las restricciones cuantitativas a la entrada y salida de mercancías;

b) El establecimiento de un arancel aduanero y de una política comercial común ante mercancías llegadas de terceros Estados (ajenos a la CEE);

c) La supresión entre los Estados miembros de los obstáculos a la libre circulación de:

- Personas y servicios, en especial lo referente a los trabajadores, a quienes se garantiza el respeto a sus derechos,

⁴⁹ Posteriormente transformada en Comunidad Europea (CE).

⁵⁰ En vigor hasta la firma en 1992, del Tratado de la Unión Europea (UE).

⁵¹ En 1972 se incorporan Dinamarca, Irlanda y Gran Bretaña; en 1979 ingresa Grecia; Portugal y España se adhieren en 1985, sumándose posteriormente Austria, Suecia y Finlandia.

LA REFORMA LABORAL

- Mercancías, eje básico de la creación de la CEE y,
- Capitales, elemento clave y núcleo mismo de los fines y objetivos de la CEE.

d) Armonizar la política social de todos los países, de manera que sea similar en cualquier Estado integrante de la CEE, garantizando la observancia y permanencia de los mismos derechos ciudadanos de la población de los diferentes países miembros;

e) El establecimiento de una política común en los sectores agrícola y de transporte;

f) El establecimiento de un régimen que garantizase que la competencia no sería falseada en el mercado común;

g) La aplicación de procedimientos que permitiesen coordinar las políticas económicas de los Estados miembros y superar los desequilibrios de sus balanzas de pagos;

h) Armonizar el sistema monetario europeo y fiscal, para evitar la formación de paraísos fiscales que concentren la mayoría de los capitales, imponiendo a todos los países miembros un mismo impuesto sobre el consumo: el IVA;

i) La aproximación de las respectivas balanzas de pago, en la medida necesaria para el funcionamiento del mercado común;

j) La creación de un fondo social europeo para el mejoramiento de las posibilidades de empleo de los trabajadores para la elevación del nivel de vida de los habitantes de la CEE;

k) La constitución de un Banco Europeo de Inversiones, destinado a facilitar la expansión económica de la CEE mediante la creación y generación de nuevos recursos;

l) La asociación de los países y territorios de ultramar, a fin de incrementar los intercambios y promover de manera común, el desarrollo económico y social de los Estados miembros de la CEE.

El mercado común europeo, pronto rebasa los objetivos y funciones de los dos bloques existentes y dominantes (capitalista y socialista), revelándose como la más exitosa asociación de países en la promoción del desarrollo económico y fortalecimiento de sus Estados miembros. Pronto su adhesión a este se convierte en especialmente atractiva para un número creciente de países de la Europa Occidental.

LA REFORMA LABORAL

Derivado de esa recién lograda fortaleza occidental, los países que integran la CEE, conforman, definen y fortalecen un nuevo escenario internacional, abriendo paso a la multipolaridad. Toman decisiones al margen de los intereses de las antes hegemónicas superpotencias, siendo Francia⁵² e Inglaterra las primeras naciones del bloque occidental en dar claras muestras de su recién adquirida fortaleza económica y política y, a tal efecto inician la fabricación de armas nucleares al tiempo en que reanudan relaciones amistosas con China Socialista. Por su parte, Alemania Occidental, posteriormente pone en marcha una nueva estrategia económica y política para con la Unión Soviética y la Europa Oriental. De esta forma, poco a poco un número importante de naciones de la CEE van dando claras muestras de su fortalecimiento y posicionamiento mundial, volviéndose, las naciones de la Europa Occidental socios de las antes hegemónicas superpotencias, mutando de *protegidos* a *competidores*, aprovechando las crisis de los sistemas hegemónicos, la fortaleza de sus nacientes bloques y los beneficios de la Tercera Revolución Industrial, liderando así, el inicio de una nueva *Era*.

1.1.6. La crisis de las superpotencias

La pérdida del control registrada por las potencias líderes de los bloques capitalista y socialista provocó crisis internas en sus sistemas. Simultánea y consecuentemente las relaciones ente los EUA y la URSS se modificaron. La crisis de los cohetes cubanos sucedida en 1962, demostró lo absurdo de la carrera armamentista entre esas superpotencias, volviéndose inverosímil el uso de armas atómicas al punto que, su poder nuclear se neutralizó recíproca y públicamente. EUA y la URSS consolidaron sus privilegios nucleares pero, esta potestad tiende entonces a diversificarse y repartirse entre otras potencias de sus respectivos bloques.

Estados Unidos y la Unión Soviética paulatinamente pierden su influencia y capacidad de determinación de las conductas y decisiones de las *potencias menores* de sus respectivos bloques. Decece su capacidad para controlar el nacimiento, desarrollo y solución de las crisis parciales, asumiendo sólo una postura de regulación indirecta de las mismas. El dominio ejercido dualmente por esas potencias se transformó en sólo una capacidad de influencia estabilizadora.

En cuanto a la situación del Tercer Mundo, cabe decir que contrario a lo sucedido con las potencias de la preguerra, en esta fase los países subdesarrollados acentúan su problemática, continuando en una situación de dependencia casi total hacia la potencia que las ampara. Al respecto podemos señalar que, en general, fracasaron en sus intentos de desarrollo y de unidad política, diplomática y militar, encontrándose ese Tercer Mundo profundamente

⁵² Retirándose para tal efecto de la OTAN en 1996.

LA REFORMA LABORAL

dividido, inmerso en una serie de conflictos internos y externos que continuaron restringiendo su capacidad de autodeterminación.

La crisis hegemónica de las superpotencias de la posguerra y, el acelerado desarrollo de las potencias integrantes de sus bloques, redefine nuevamente el escenario internacional. El capitalismo entra en una nueva fase: *El Neoliberalismo*.

1.1.7. El colapso de la Unión Soviética

La crisis y el declive de las superpotencias sucedió de manera casi simultánea. Al igual que ocurre en los Estados Unidos, los logros obtenidos por la URSS se ven oscurecidos por la magnitud e impacto de sus limitaciones y fracasos, éstos últimos evidenciados por la declinación grave y progresiva de su tasa de crecimiento y la caída de su producción industrial en un contexto de aumento poblacional; ello en contraste con el decidido y evidente progreso de los países que integran la CEE, de la Europa Occidental y Japón.

Al igual que sucede en los EUA, la carrera armamentista limita y desvía los recursos que la URSS destina a la investigación y tecnología; sufriendo, consecuentemente (y al igual que su antagónico), un grave atraso en materia de computadoras, robótica, telecomunicaciones, productividad agrícola, entre otros rubros estratégicos y prioritarios en la recaudación de su PIB. A sus problemas económicos, se añan los efectos provenientes de las crisis que atraviesan los partidos comunistas en el poder, sucediendo en consecuencia enfrentamientos internos en Yugoslavia, China y Albania; reivindicaciones de autonomías en Vietnam, Corea de Norte y Rumania y; conmociones en repudio al régimen en Polonia, Hungría y Checoslovaquia, estos últimos, reprimidos a un alto costo por la URSS.

Todo ello asienta un duro golpe a la unidad y fortaleza del bloque soviético y en general, de la ideología y movimiento socialista internacional. La URSS con grandes esfuerzos y recursos que desequilibran su estabilidad interna, mantiene su hegemonía y estatus de gran potencia, considerando y utilizando sus evidentes fortalezas concretadas en el ámbito de territorio, población, recursos y, fuerza militar; sin embargo, es cada vez más evidente la problemática derivada de su declive económico, ideológico y diplomático. La contradicción más grave al respecto se encuentra constituida por la impugnación ideológica y la competencia política de la fortalecida República Popular China, que consecuentemente provoca una ruptura con la URSS durante el liderato del presidente Mao.

1.1.8. El fortalecimiento de China comunista

Los años transcurridos entre 1950 y 1960 presencian el despliegue chino de una diplomacia de confrontación y choques militares con los países vecinos, estrategia que provoca grandes y poco útiles gastos militares; China reacciona

LA REFORMA LABORAL

entonces modificando su estrategia. Fragmentada sus relaciones con la URSS, incrementó su comercio con los EUA, destinando entonces sus esfuerzos a la industrialización y a la adopción de una política de crecimiento económico decidida a aprovechar sus dimensiones territoriales y poblacionales. China inicia una estrategia destinada a sobrepasar a las entonces potencias líderes. *El Gigante Asiático* se encuentra determinado a posicionarse como una gran potencia en el siglo XXI.

El liderazgo ejercido por la URSS, se mantiene en condiciones de gran fragilidad que no hacen sino incrementar las tensiones dentro del bloque; los intentos de reformas tienen poco éxito o fracasan. Es evidente la derrota del sistema totalitario-stalinista y del bloque soviético, mismo que día a día va cediendo lugar y posiciones estratégicas a las nacientes potencias, ante el rotundo éxito que implica la multipolaridad y la conformación de nuevas agrupaciones y organizaciones económicas y políticas internacionales.

1.1.9. La decadencia de los Estados Unidos

Como hemos señalado, a partir de la década de los setenta Estados Unidos registra graves tendencias a la declinación de su hegemonía económica mundial. Su industria atraviesa grandes problemas económicos. Imperios como el acero, la electrónica y la automotriz trabajan con mejores resultados y a menores precios en Europa y Japón; al tiempo en que sucede un colapso en sus procesos productivos, cuando grandes porciones de sus cadenas de producción, incapaces de competir con la calidad y costos de las manufacturas extranjeras, se desplazan hacia países semiperiféricos (aún del bloque socialista), culminando incluso con el traslado de cadenas comerciales enteras de EUA hacia Europa Occidental y Japón en busca de menores costos de producción⁵³.

A esa problemática de por sí grave, se añaden otras tendencias seculares promovidas por el sistema de vida y consumo estadounidense. Sus políticas presupuestales incrementan sus gastos de defensa⁵⁴ superando aquellos destinados a la investigación y desarrollo tecnológico. Sus políticas fiscales e impositivas agravan el problema al promover el alto consumo por encima del ahorro personal.

En la década de los ochenta esa problemática se vuelve evidente y preocupante para dicha nación. Sin embargo, las medidas tomadas al respecto lejos de solucionar el problema, lo agravan. El gobierno del presidente Ronald Reagan (1981-1989) se caracteriza por la negligencia y falso optimismo en la toma

⁵³ La cuenta salarial es mayor en los EUA que los precios ofertados en Europa Occidental y Japón, debido principalmente al tamaño y antigüedad de sus equipos industriales, así como al costo salarial de los estratos laborales prósperos, en especial de profesionales y ejecutivos estadounidenses. Para las empresas transnacionales es más fácil cambiar de sedes de producción e investigación que tratar de reducir los costos en su país de origen.

⁵⁴ En EUA los gastos militares son los más altos a nivel mundial.

LA REFORMA LABORAL

de sus decisiones. Descarta el alza de impuestos, la reducción de los gastos militares y privilegios empresariales y, el incremento del gasto destinado al apoyo de investigación y tecnología. Sustenta su gobierno y discurso en retóricas nacionalistas chovinistas. El entonces presidente Reagan, en sus políticas promueve la contracción del Estado benefactor al cual señala como culpable de la crisis de ese país. Para obtener mayores ingresos, sacrifica rubros socialmente importantes como lo son la justicia, el bienestar y los servicios sociales; los ingresos reales de la población; reduce la figura del Estado para la desregulación de lo privado, al tiempo en que lo fortalece para intensificar la concentración de la riqueza y el poder de aquellas clases elitistas.

A tal fin, los Estados Unidos desarrollan y promueven técnicas de reestructuración y fusión corporativas, se despliegan políticas federales que desregulan y favorecen las inversiones financieras; desarrolla nuevas variedades de endeudamiento tanto interno como externo y de especulación; produciendo un reordenamiento de activos dentro de los EUA y la transferencia de enormes cantidades de recursos hacia el exterior; instrumentando una política impositiva que recauda según lealtades de clase; favoreciendo con esas medidas a sectores improductivos tales como los rentistas, los intermediarios y los especuladores; medidas que no fortalecen sin embargo a la economía de su país y mucho menos al grueso de su población, la cual por el contrario, se percibe sacrificada. Con la polarización en la distribución de la riqueza, cada vez menos capital va a quienes producen algo. Los años ochenta constituyen el triunfo de la clase alta norteamericana, que además asciende a las cúpulas de poder político. “En 1980 los funcionarios ejecutivos superiores de las corporaciones tienen cuarenta veces el ingreso promedio de los trabajadores fabriles promedio, cifra que en 1989 sube a 93 veces”⁵⁵.

Para las clases alta y media-alta se acumulan las dificultades a causa de la carga impositiva federal y de seguridad social, del desempleo (unos 1.5 millones de empleos de administradores de nivel medio se pierden en esa década), y por los costos ascendentes de los impuestos estatales de la vivienda, la salud y la educación. Las clases media y baja sin embargo son los que más resienten estos embates; las industrias trasladadas al exterior motivan un sinnúmero de despidos, gente citadina y del campo pierden sus propiedades por deudas hipotecarias, negros, latinos y jóvenes americanos ven asimismo cerradas oportunidades de acceso a mejores niveles de vida. El endeudamiento de los EUA (externo e interno)⁵⁶ y la reubicación de muchas de sus empresas al exterior, agobian sus finanzas, redistribuyendo gran parte de sus ingresos hacia potencias como Japón, Alemania y otros países fiadores de sus gastos. De ser el mayor acreedor, EUA se convierte en el mayor deudor internacional; sus déficits presupuestarios enriquecen a japoneses y europeos, aumentando su poder de compra. Con las medidas instrumentadas, Estados Unidos produce el más alto número de

⁵⁵ Kaplan, Marcos. Op. Cit. Pág. 246.

⁵⁶ En la década de los ochenta la deuda total, privada y pública casi se triplica.

LA REFORMA LABORAL

megarricos en el mundo, sin embargo, son los extranjeros quienes controlan los mayores recursos.

La caída del dólar sucedida en esa época es también decisiva para el declive hegemónico de los EUA, colocando al PIB y a los salarios *pér cápita* estadounidenses por debajo de los obtenidos en un número considerable de potencias extranjeras; posicionándose en un noveno lugar mundial en términos de capacidad adquisitiva, superado por Australia, Suiza, Holanda, Alemania Occidental, Dinamarca, Suecia, Noruega y Japón.

En suma, Estados Unidos ve disminuir su competitividad en lo económico, lo comercial, lo tecnológico y lo financiero frente a otros países más dinámicos. Pierde entonces, irreversiblemente su *status* de *superpotencia* y con ello su hegemonía internacional.

1.1.10. La situación del Tercer Mundo

Contrario a las mutaciones sucedidas en las devastadas potencias de la posguerra, la situación de los países que integran el llamado Tercer Mundo no presenta variaciones importantes. Fracasan sus intentos de unidad económica, político-diplomática y militar y de integración regional y tricontinental. EUA se encuentra profundamente dividido y enfrentado en sus diversas tendencias: conservadoras, reformistas y revolucionarias, destacando en este último rubro lo sucedido en Cuba, Perú y Chile. Se multiplican sus conflictos internos consecuencia de una inexistente hegemonía, que a su vez deriva en una dependencia casi total hacia las potencias mundiales, subsistiendo la capacidad de manipulación por parte de las fuerzas neocolonialistas, las que adoptan, formas de regímenes cívico-militares, autoritarios o totalitarios para el mantenimiento de las condiciones de estancamiento y consecuente subordinación, de los países tercermundistas, situación que a la fecha, lamentablemente, no ha variado.

2. EL NUEVO ORDEN INTERNACIONAL Y SU IMPACTO AL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. LOS AVANCES DE LA GLOBALIZACIÓN

En el ámbito del inicio del fin de la Guerra Fría, la amenaza de una Tercera Guerra Mundial va siendo reemplazada por la combinación de la competencia y cooperación entre las aún potencias líderes, las cuales conscientes de los inconvenientes, desventajas y peligros de un enfrentamiento total y permanente y, de las posibilidades y ventajas de un monopolio compartido, modifican su estrategia de liderazgo y control. Entonces, los EUA y la URSS conjugan sus esfuerzos para establecer y operar un control conjunto sobre las políticas

LA REFORMA LABORAL

internacionales del resto de los países. A tal fin, establecen nuevos acuerdos sobre el reparto del mundo y sus regiones, adquiriendo el compromiso común de respetar y respaldar mutuamente las hegemonías impuestas sobre sus respectivos bloques y con ello, la estabilidad de los mismos.

En la nueva estrategia, las ahora potencias hegemónicas, se apoyan cada vez menos en clases sociales y cada vez más en fracciones de clase y en élites político-burocráticas y militares. Las clases dominantes, adoptan el neoliberalismo y mediante la globalización, inician la búsqueda de nuevas formas de inserción en el mercado mundial. De esta manera en el nivel del poder político-internacional convergen y se sistematizan brechas crecientes marcadas por el grado de desarrollo tecnológico y de poderío económico. La Tercera Revolución Industrial, la transnacionalización, *la nueva división mundial del trabajo*, la crisis del Estado de Bienestar, la globalización y el neocapitalismo, son factores que decididamente influyen y definen el nivel de desarrollo de los países y consecuentemente, el nivel de poder político internacional, sistematizando y reforzando la brecha creciente entre las potencias y el resto del mundo.

2.2. La Tercera Revolución Industrial

Durante el tiempo transcurrido entre las Segunda y Tercera Guerras Mundiales, se van gestando y desarrollando a nivel internacional nuevos avances científico-tecnológicos y, la modernización de las comunicaciones y transportes que propician y promueven a una transformación de las bases industriales de producción y de los flujos de comercio y de inversión a nivel global. Se produce entonces una Tercera Revolución Industrial Científico-tecnológica que, en el ámbito de la globalización, tiene como principales actores a las nacientes macroempresas (multinacionales) y a los países más industrializados (Estados Unidos, Europa Occidental y Japón), posicionándose también en el escenario internacional aquellos de reciente -y creciente- industrialización como lo es Asia Oriental). En el nuevo orden internacional se acentúa la internacionalización de la producción, de las economías y la interrelación mundial de las naciones y sociedades.

Debilitada la carrera armamentista, la competencia internacional se concentra y dirige a la investigación y al desarrollo. Los institutos y centros de investigación cobran una importancia inusitada. En la *Tercera Revolución Industrial*, se procura la aplicación de la ciencia de laboratorio a la creación de tecnología y a los *procesos de producción*. Marcos Kaplan señala que esta Tercera Revolución, es una bien llamada la *Revolución de la Inteligencia*.

En su obra⁵⁷, Kaplan destaca como los principales sujetos, ejes y logros de esta mutación a los siguientes factores:

⁵⁷ Kaplan, Marcos. Op. Cit. Págs. 262-263.

LA REFORMA LABORAL

- a) Las nuevas formas de energía;
- b) La información, dentro del cual destacan los avances en la microelectrónica y la miniaturización, registrando sus impactos en todos los aspectos de la vida colectiva e individual, destacando la transformación de los modos de producción, empleo y trabajo: electrónica, informática, comunicaciones, telemática, robótica, productiva (automatización y robotización), e inteligencia artificial.
- c) El aumento en la importancia de los materiales y de las tecnologías referidas a ellos;
- d) El incremento del dominio de los recursos, de su detención, de su control y valorización;
- e) El renacimiento de los objetos, por la explotación más completa y segura de los materiales, su mayor confiabilidad y las modificaciones en los datos de la competencia internacional;
- f) La recreación de la industria a partir de la metamorfosis general del proceso productivo, consecuencia de la penetración de la información, los nuevos métodos, la evolución del diseño, mayores posibilidades de creatividad y la reducción de costos;
- g) El incremento del sector terciario, de los servicios en general;
- h) El dominio cada vez mayor de los fenómenos vivientes por una acción humana potencialmente más inteligente y refinada, por la reducción del margen del azar a través de los avances en la automatización y el control.

Los gastos destinados a la investigación crecen más que la actividad económica en los países industrializados, siendo financiados tanto por el sector público como por la iniciativa privada, caso último en el que los principales esfuerzos de innovación suceden en las grandes empresas transnacionales de forma individual, asociadas entre sí, y/o con destacados institutos de investigación, siendo la mayor parte de los recursos destinados a la investigación, concentrados prioritariamente en electrónica, maquinaria, químico-farmacéutica, aeronáutica y armamentos; impactando la estructura, objetivos y funciones del Estado, la sociedad, la cultura, la ideología, la política, el derecho, las relaciones internacionales, las formas de organización de la producción y, por supuesto, las relaciones laborales.

El reordenamiento internacional sucedido entonces, cuestiona rígida y abusivamente los fines y propósitos del llamado *Estado de Bienestar*, responsabilizando a esta concepción de los embates económicos sucedidos (y sufridos) en el mundo a causa de la crisis petrolera y del ciclo capitalista.

2.3. La crisis del Estado de Bienestar

Como hemos señalado, la concepción del Estado Benefactor surge a raíz del término de la Primera Guerra Mundial, cuando reunidos en el Palacio de Versalles en 1919, los vencedores de esa Gran Guerra conciben, en palabras de Néstor de Buen, “un antídoto capitalista al avance del socialismo”⁵⁸, siendo esta tesis reforzada por el *New Deal* del presidente estadounidense F. Roosevelt. Esas tesis benefactoras continúan y rigen en el bloque capitalista, contribuyendo sus patrocinios a disminuir parcialmente los aspectos más devastadores del capitalismo imperialista, puestos de manifiesto durante el desarrollo del siglo XIX, representado con sus matices socialistas y socialdemócratas, un freno relativo a las tendencias depredadoras e inhumanas del capitalismo.

Así, los países capitalistas de la posguerra (desarrollados o no) promovieron en sus gobiernos políticas socioeconómicas protectoras de la clase trabajadora y del trabajo, condiciones que hasta el inicio de la década de los ochenta fueron progresivamente acrecentadas, enfocando sus ideales a la atención y disminución de los estragos ocasionados por: la pobreza, el desempleo, la huelga, la enfermedad, la servidumbre, la discriminación, la falta de oportunidades educativas, la escasez de viviendas, la inseguridad, las diferencias rígidas de clase y en fin, todos aquellos factores desencadenantes de huelgas, motines y guerras.

La instrumentación del Estado de Bienestar en el mundo capitalista, promovía entonces la armonía y eficiencia estatal, mediante la puesta en marcha de un sistema que procura y promueve la atención de las necesidades humanas, al tiempo en que asegura la protección de la democracia a través del reconocimiento de los principios de la justicia social, la dignidad humana y la participación ciudadana, a través de los cuales, asimismo se reconoce y asegura el derecho legítimo de formar sindicatos que representen los intereses de la clase trabajadora influenciando con ello, la toma de decisiones gubernamentales a favor de las clases más desprotegidas de la sociedad.

Hemos señalado que, la puesta en marcha de esa concepción brindó a la población beneficios que hasta entonces les habían sido históricamente negados, elevando sus niveles de vida y bienestar, contribuyendo con ello a la estabilidad social y armónica Estado-población, disminuyendo los conflictos provocados por la miseria y desigualdad socioeconómica en la sociedad, llevando al capitalismo a un momento de estabilidad y aparente progreso conocido como su Edad Dorada. Las potencias capitalistas presentaron entonces ese sistema al mundo como un ideal, proclamando su éxito y preconizando haber encontrado las fórmulas perfectas de equilibrio y progreso capitalista.

⁵⁸ Buen Lozano, Néstor De. EL ESTADO DE MALESTAR. México. Editorial Porrúa. 1997. Pág. 45

LA REFORMA LABORAL

Sin embargo, estos ideales fueron derrumbados a partir de las crisis sucedidas durante 1973-1975 y, agravados por la de energéticos ocurrida en 1982, sucesos que provocaron un brutal encarecimiento de los productos, la consecuente inflación, el cierre temporal y definitivo de empresas, el desempleo, la sensible disminución del poder adquisitivo de los salarios, el encarecimiento de la vida, las consecuentes respuestas sociales de violencia y huelga y, la disminución de la producción y de ingresos generados por las ventas. La crisis se vuelve en sí misma un ciclo capitalista de difícil solución.

Las alternativas que ofrecían las leyes laborales resultaron insuficientes para remediar la problemática surgida. Urgía encontrar soluciones más allá de las previstas por la normatividad. Se recurre entonces al recurso de la concertación social, pero junto a ella, surgen también los índices acusadores. “Y olvidando los ciclos capitalistas y las vicisitudes del petróleo, se puso de moda la imputación al Estado de Bienestar de las causas reales de las crisis. En ese sentido se marcaron dos víctimas propicias: la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo. Por los rumbos de la Gran Bretaña, doña Margarita Thatcher y enseguida su socio norteamericano Ronald Reagan, encabezaron la campaña feroz contra el Estado de Bienestar amparados por las agresiones académicas de la Escuela de Chicago del señor Milton Friedman”⁵⁹.

Evidentemente el señalamiento no bastaba para promover la ruina de este sistema. La caída de la Unión Soviética ocurrida durante 1989 contribuyó decididamente al descrédito de las políticas socializantes del Estado benefactor, dejando, lamentablemente, el campo libre a la *ideología neoliberal*. El Estado de bienestar se desvanece paulatina y prontamente, abriendo paso a una nueva y funesta concepción: *el capitalismo de Estado*, que contrario a los fines de su antecesor, promueve el enriquecimiento desmedido de una minoría de clase, provocando la extrema miseria de una mayoría poblacional, acrecentando con ello el infortunio y las desigualdades a nivel mundial. México, tristemente, no puede sustraerse a esta desastrosa dinámica.

2.4. La marcha hacia el neoliberalismo

Sucedida la crisis económica de los setenta, se replantea el escenario internacional en los años siguientes. La economía mundial de la década de los ochenta se encuentra caracterizada por una desaceleración del crecimiento económico y el consecuente desempleo en la mayoría de los países, registrando una fuerte rescisión ocurrida durante los años 1980-1982, evidenciando el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y de industrialización orientada hacia el mercado interno, situación que obliga una vez más, a replantear las bases y dirección del capitalismo internacional.

⁵⁹ Ibidem. Pág. 8.

LA REFORMA LABORAL

A pesar de la merma en su papel hegemónico internacional, los Estados Unidos conservan su liderazgo sobre la casi totalidad de los países de América Latina, sustentando en su explotación, una parte importantísima de su reactivación económica internacional, financiando en gran medida su proceso de formación de capital, mediante la elevación y cobro de los réditos de la deuda externa que América Latina sostiene con dicha superpotencia, absorbiendo con ello una parte considerable y creciente del ahorro mundial de esos países tercermundistas, ocasionando una consecuente, grave e inesperada crisis financiera en ese bloque, colocándolos en una posición especialmente vulnerable (y desesperada) a nivel internacional, abriendo aún más la brecha entre estos países y aquellos considerados como del *Primer Mundo*.

Otro elemento clave que agudizó y aceleró la crisis de los países subdesarrollados fue la abrupta reducción de sus exportaciones agrícolas y minerales (a excepción de los hidrocarburos). Con una deuda externa agobiante y la reducción de sus exportaciones, sucede entonces una tercera y desastrosa consecuencia en las economías y sistemas de los países tercermundistas: el crecimiento del narcotráfico, siendo la cocaína y la marihuana las únicas materias primas producidas por esos países que mantienen e incluso incrementan su valor en el mercado internacional, convirtiéndose el narcotráfico en uno de los negocios más redituables de esas economías deficitarias.

“En estas condiciones, la evolución de la economía mexicana quedó inmersa en el proceso de internacionalización del capitalismo, los cambios en las formas de producción, el desarrollo de las nuevas tecnologías, los ciclos económicos internacionales y el desarrollo de formas perversas de intercambio mercantil”⁶⁰.

Al inicio de la década de los ochenta, México, inmerso en la problemática descrita con anterioridad y derivada de la crisis del capitalismo, enfrenta una situación desastrosa registrando en su economía: déficits en su balanza de pagos, quiebra de sus finanzas públicas, crisis agraria y una muy baja productividad. Estos factores, agravados por la presión ejercida por el GATT, el FMI, el Banco Mundial (BM), el Banco Internacional de Desarrollo (BID) y en especial por el gobierno estadounidense representado por Ronald Reagan, contribuyeron a la imposición en México, culminado el sexenio de López Portillo, de un nuevo orden: el neoliberal.

2.5. La afectación del empleo

Como ocurrió durante la Primera Revolución Industrial, las transformaciones sucedidas a consecuencia de la Tercera Revolución Científico-tecnológica, especialmente aquellas referidas a la productiva⁶¹, aceleran dramáticamente el

⁶⁰ González Gómez, Francisco. Op. Cit. Pág. 173.

⁶¹ La ciencia de fabricar productos.

LA REFORMA LABORAL

desempleo, reforzando las tendencias a la desvalorización del trabajo y al debilitamiento de los sistemas de regulación y protección de los trabajadores.

La incorporación en fábricas y oficinas de las computadoras, la automatización de los procesos productivos, la incorporación de sistemas, tecnologías y máquinas cada vez más sofisticadas, baratas y productivas, en un corto y acelerado plazo, elimina empleos, incrementa la desocupación, amplifica tensiones en el mercado laboral y en el ámbito social, afectando la estabilidad y permanencia de los sistemas políticos, coartando las posibilidades de desarrollo de los países menos favorecidos.

La automatización promovida por esa Tercera Revolución Industrial, requiere más producción con menos trabajadores. *La sustitución del hombre por la tecnología y la máquina*, afectan primero y en mayor número a los llamados trabajadores de cuello azul (trabajadores técnicos y manuales) no calificados; pero, la aceleración de los cambios tecnológicos va extendiendo estos efectos también a los trabajadores de cuello blanco (profesionales) y a sectores de las clases media e inclusive alta, desplazándolos temporal y/o definitivamente del mercado laboral. Las posibilidades de compensar los empleos perdidos por la automatización se dan parcialmente y a largo plazo; con ello, grandes segmentos poblacionales quedan permanentemente aislados de la vida productiva, reforzando las tendencias a la desvalorización del trabajo y al debilitamiento de los regímenes de regulación y protección a favor de una mayor flexibilización de las relaciones de trabajo.

Esa mutación tecnológica es causa de un desigual reparto de sus beneficios: riqueza, desarrollo, empleos y la consecuente estabilidad social. Sólo un reducido número de países están en condiciones de desarrollar sus sectores de bienes automatizados y volver a sus industrias más productivas y competitivas en el ámbito internacional; el resto, simplemente, empobrecerá a un ritmo más acelerado. El creciente desempleo abruma los presupuestos y los programas sociales de los gobiernos, reduce sus ingresos impositivos y, disminuye el poder adquisitivo de los salarios; contribuyendo con ello a la multiplicación y refuerzo de malestares, tensiones y conflictos sociales y políticos siendo ese el panorama y costos que le son impuestos a México por las estrategias neoliberales dictadas por los nuevos líderes internacionales e, instrumentadas fielmente en nuestro país a partir del gobierno de Miguel de la Madrid.

2.6. Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988)

Miguel de la Madrid Hurtado (MMH), asciende a la presidencia en medio de los efectos de las citadas crisis sucedidas durante los años 1973-75 y 1982, inmerso en un evidente claro agotamiento del sistema de sustitución de importaciones hasta entonces vigente. MMH marcaría el inicio de una nueva Era en nuestro país, la regidas por los principios y dogmas del neoliberalismo, que pareciera exigir de nuestros mandatarios el finiquito de los pilares de la

LA REFORMA LABORAL

infraestructura construida desde 1917 para soporte de nuestro desarrollo económico.

Avocado enteramente a la consecución de los fines impuestos por el nuevo orden internacional, de la Madrid cambia drásticamente las bases de la política económica gubernamental, desmantelando por consigna a la inversión pública entre rubros, los concernientes a: la industria paraestatal; los laboratorios, institutos y centros de investigación públicos y nacionales (incluidos los relativos a la educación pública y a las garantías laborales); supeditándose abiertamente a los designios de su líder de bloque (EUA), avanzando decididamente hacia la instrumentación en nuestro país del proyecto neoliberal.

Para el pueblo mexicano, es decir, *la clase trabajadora o asalariada*, la puesta en marcha de dicha estrategia implicó el deterioro progresivo de sus condiciones de vida; pero para la clase empresarial, estas medidas significaron un paraíso terrenal al permitirles, mediante la modificación de la legislación laboral, convertir al obrero en un esclavo, al disminuirle drásticamente su protección legal.

La consecución de estos propósitos, exigía el total apoyo a la burguesía industrial y financiera, tanto nacional como extranjera; sector que adquiere, a partir de entonces, un poder suficiente para dictar, en conjunción con los Estados Unidos, el rumbo de nuestra vida nacional atento a las políticas neoliberales dictadas por Ronald Reagan y Margaret Thatcher. Acorde a los lineamientos neoliberales y a fin de conservar una buena relación con su potencia líder, de la Madrid establece como una prioridad gubernamental (y a costa del deterioro del nivel de vida de la clase trabajadora), el pago puntual de la deuda externa y de sus intereses. Para incrementar los recursos destinados a ello, como primer paso, MMH promovió una política de austeridad gubernamental en la que, disminuyó drásticamente la función y los gastos del Estado Benefactor.

Miguel de la Madrid redujo entonces el número de empleados públicos, consecuencia tanto de la venta de empresas públicas⁶² como de los despidos masivos y de la reducción de áreas administrativas registradas en esa época. Los empleados que conservaron su puesto, se vieron dramáticamente afectados al ver disminuir significativamente su poder adquisitivo. Al tiempo en que ello sucede, también se redujo drásticamente el gasto social, eliminándose subsidios a productos básicos y se elevando los precios de productos de consumo popular tales como la tortilla y la leche. Los recursos excedentes, obtenidos con estos *ahorros*, fueron destinados en un alto porcentaje al comprometido pago puntual de la deuda externa.

Al tiempo en que se agobia a la población con estas decisiones (y como parte de sus políticas neoliberales), MMH apoyo incondicional y exageradamente a las élites económicas en el país. El primer paso, quedó enfocado a la modificación, en diciembre de 1982, de los términos en que se había dado la

⁶² Al tiempo que preconizaba la rectoría económica del Estado.

LA REFORMA LABORAL

nacionalización de la banca debido a que, esa nacionalización fue percibida por la gran burguesía como un ataque a la propiedad privada, una agresión contra los empresarios y un paso en dirección hacia la instrumentación de un régimen socialista en nuestro país. Para reconciliarse con esa clase social, de la Madrid otorgó a los particulares hasta el 34% de las acciones de los bancos; decretó una generosa indemnización a los exbanqueros, devolviéndoles las acciones de las empresas industriales y comerciales que poseían los bancos, permitiéndoles, violando la legislación vigente, la formación de casas de bolsa, medida que no fue sino la instrumentación (ilegal) de una banca paralela (y mucho más redituable) a la nacionalizada, enriqueciéndose dicho sector a velocidad tal que, para 1984 las casas de bolsa adquieren el monopolio de la gestión de los títulos de deuda pública interna en el mercado de dinero de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV).

Aunado a dichas *modificaciones*, subsidia a los empresarios los energéticos necesarios para su producción y traslado de mercancías, estableciendo también un Fideicomiso para la Cobertura de Riesgos Cambiarios (FIDORCA), a partir del cual congela el tipo de cambio para las empresas que estuviesen endeudadas. La diferencia entre el subsidiado y el valor real que se cotizaba en el mercado, la pagaría el gobierno (es decir, el pueblo). Para facilitar las exportaciones, subvaluó el peso frente al dólar, mediante una devaluación exagerada de la moneda mexicana⁶³. Aunado a esos privilegios, el deterioro salarial provocado por de la Madrid, permitió el incremento de las ganancias de esos industriales; prerrogativas que, en suma promovieron la consolidación económica de las empresas privadas y de la burguesía nacional, sector que en poco tiempo ocuparía también cargos gubernamentales, ello les permite asegurar el éxito de sus requerimientos y proyectos neoliberales-empresariales.

2.6.1. El movimiento obrero

Los costos del liberalismo instrumentado en ese sexenio fueron (y lo siguen siendo) totalmente asumidos por los sectores populares. El mundo laboral vive drásticos y profundos cambios. Sin necesidad de instrumentar una reforma laboral *formal*, ello se da de facto cuando transforma las relaciones obrero-patronales, rompiendo las alianzas construidas a lo largo de más de sesenta años entre el Estado y los trabajadores y, entre el gobierno y los sindicatos, allanando el camino hacia una reforma laboral.

Los trabajadores resintieron de manera agobiante esas medidas, que suceden en medio de un sinnúmero de aumentos de precios de productos básicos (y no básicos), despidos masivos, recortes de personal (provocados por cierres de empresas y por la inclusión de nuevas tecnologías caracterizadas por el ahorro y

⁶³ Sin embargo, se conservaron durante su sexenio las características de nuestras exportaciones, es decir, fueron en su mayoría de productor primarios, esto es, petróleo, café, camarón, legumbres, ganado, jitomate, etc.: y un reducido número de productos primarios y manufactureros, como cemento, fibras textiles, vidrio, entre otros; manteniéndose la concentración de ese comercio con los EUA.

LA REFORMA LABORAL

abaratamiento de mano de obra y la ausencia de inversión pública) y pérdida del poder adquisitivo.

El movimiento obrero reacciona ante esa situación organizando mítines, paros, huelgas y en general, numerosas manifestaciones de protesta del sector obrero, mismos que fueron en su mayoría, aniquilados por orden gubernamental, sin obtener la atención de sus demandas.

En respuesta, los líderes sindicales del movimiento obrero organizado presionaron para obtener aumentos salariales de emergencia. Ante la ausencia de una respuesta gubernamental, la CTM y el CT, durante 1983 emplazaron a huelga por un aumento del 50%. El gobierno se negó a sus peticiones y la protesta fue diluyéndose en forma tal que, en vez de los 174 mil emplazamientos a huelga anunciados, sólo 9 mil se llevaron a cabo, estallando únicamente 9 huelgas en el país, destacando la del Sindicato Único de Trabajadores de la Industrial Nuclear (SUTIN). Sin embargo, días más tarde cientos de empresas se fueron a huelga con sindicatos cetemistas demandando un incremento salarial, obteniendo después de dos semanas, un 15.6% de aumento, poco más del 12.5% previsto por el gobierno de, de la Madrid.

Destaca también la lucha de los maestros afiliados al SNTE ocurrida en 1979, movimiento que decayó como resultado del fracaso del paro convocado para el 9 de junio de 1983. Fueron también significativos los casos de las paraestatales Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey y de Aeroméxico. El movimiento de la primera de ellas culminó con el despido masivo de casi 10 mil trabajadores; en cuanto a Aeroméxico, el desenlace fue aún peor, declarando a la empresa en quiebra y despedidos y liquidados todos sus trabajadores, para posteriormente ser vendida a los particulares y reabierta luego de haber modificado sus contratos colectivos de trabajo a fin de reducir sus prestaciones.

Sin embargo y pese a los esfuerzos desplegados, lamentablemente el movimiento obrero no loJgra reivindicarse, por el contrario, se debilita, evidenciando en sus intentos su imposibilidad de organizar una resistencia eficaz contra la *nueva política laboral y salarial* impuesta por el régimen, manifestación que no hizo sino allanar la instrumentación del neoliberalismo en México y facilitar el camino rumbo a una reforma labora.

2.6.2. Los primeros anuncios de una reforma laboral “formal”

El panorama que se presenta a fines de 1987 obliga a inventar una nueva estrategia gubernamental tendiente a paliar los efectos producidos por el *crack* bursátil sucedido en noviembre de ese año. Fue entonces cuando el gobierno concibió la idea de la suscripción de un llamado Pacto de Solidaridad Económica (PSE), cuyo propósito era reducir (más) los salarios de los trabajadores para que, a partir de ello poder contener el alza de los precios y la inflación. Sin embargo y pese a los buenos augurios gubernamentales y a la extraordinaria campaña

LA REFORMA LABORAL

publicitaria realizada, el PSE provocó un efecto contrario al anunciado toda vez que disminuyó el poder adquisitivo de los salarios, aumentó el desempleo y con ello, se agravó la pobreza.

A dichos planes de contingencia, se aúna el anuncio relativo a intención de llevar a cabo una reforma a la Ley Federal Trabajo, *coincidiendo* con la firma de dicho Pacto (15 de diciembre de 1987), el inicio de un debate relativo a la conveniencia (empresarial) de *adecuar* las disposiciones contenidas en la legislación laboral vigente, al nuevo modelo de desarrollo económico neoliberal que se instrumentaba en el país.

La reacción fue inmediata. Prontamente grupos de empresarios y diversos líderes sindicales, empezaron a pronunciarse a favor y en contra de la propuesta, sobresaliendo las proposiciones empresariales relativas a aquellas modificaciones consideradas por ellos como necesarias, propuestas que, al no contar con el respaldo necesario, serían aplazadas para el sexenio siguiente, correspondiendo su presentación oficial (para su discusión en junio de 1989) a Carlos Salinas De Gortari.

2.6.3. Política internacional y descomposición estatal

Las políticas neoliberalistas instrumentadas por Miguel de la Madrid no hicieron sino debilitar la soberanía nacional y acelerar la descomposición del Estado.

El ingreso de México al GATT sucedido durante ese sexenio (1986), comprometió a nuestro país a eliminar los precios oficiales establecidos en dicho Acuerdo, a continuar la sustitución de los controles directos por aranceles y a reducir el arancel máximo a 50% (que en 1988 ya había descendido a 20%); permitiéndole conservar temporalmente licencias de importación en algunos productos agrícolas y otros bienes sujetos a programas de promoción industrial también citados en el GATT. Sin embargo, fueron mayores los inconvenientes que los beneficios alcanzados para México con la suscripción de este Acuerdo el cual, en términos generales debilitó aún más nuestra ya decreciente soberanía nacional, al obligar (conjuntamente con las medidas dictadas por el FMI en los acuerdos suscritos con nuestro país) al acatamiento incuestionable de los lineamientos económicos y políticos provenientes del exterior, especialmente, de aquellos organismos económicos internacionales y por supuesto, de la potencia que se nos ha impuesto como líder: los Estados Unidos.

Simultáneamente a la descomposición de las facultades y poderes estatales y a la crisis económica y social (y consecuencia de ello), el narcotráfico surge como semillero de nuevos grupos de control económico y social en nuestro país; situación que acelera y alimenta a la ya de por sí creciente corrupción estatal, acrecentando los puntos de inconformidad y tensiones en nuestro país.

LA REFORMA LABORAL

Aunado a ello, la nula respuesta gubernamental brindada a la tragedia ocurrida tras los sismos sucedidos en septiembre de 1985, propició el surgimiento de un movimiento ciudadano conformado por los diversos sectores de la sociedad civil, resultando una conciencia y una solidaridad entre importantes grupos de gobernados, modificando a nivel nacional la identidad política y social, propiciando la conformación de organizaciones de damnificados que se incorporarían a la posterior lucha democrática (1988), demandando la reivindicación de sus condiciones de vida, trabajo y género.

Todo ello da como resultado una inconformidad casi total con el desempeño gubernamental al final de ese sexenio. Incluso los grupos de poder a los que de la Madrid brindó todo su apoyo le dieron la espalda a su Gobierno, impulsando junto con los Estados Unidos, la constitución de un sistema bipartidista (respaldando y fortaleciendo las acciones del PAN), que en consecuencia se posicionó como una oposición real.

Los acciones gubernamentales y el fortalecimiento de nuevos grupos de poder emanados del partido no oficial, promovieron en el interior del PRI el surgimiento de una corriente que, criticando la nueva orientación económica nacional, exigía la democratización de ese partido; movimiento encabezada por Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano (ex gobernador de Michoacán e hijo del Gral. Lázaro Cárdenas), Porfirio Muñoz Ledo (ex presidente del PRI y ex Secretario de Educación Pública y del Trabajo), e Ifigenia Martínez Hernández (ex directora de la Facultad de Economía de la UNAM), por citar algunos. La formación de esa corriente democrática provocaría la salida de sus miembros del PRI, ingresando entonces al Partido Auténtico de la Revolución Mexicana (PARM), plataforma a partir de la cual se postula Cuauhtémoc Cárdenas para la presidencia de la República para las elecciones a realizarse en 1988; adhiriéndose prontamente a esa corriente democratizadora otras fuerzas políticas entre las que destacan: el Partido Popular Socialista (PPS) y el Partido del Frente Cardenista de los Trabajadores (PFCRT), constituyendo en su coalición el Frente Democrático Nacional (FDN).

En el fortalecido Partido Acción Nacional, representante hasta ese momento de la oposición al Partido oficial, fue designado como candidato presidencial el Ing. Agrónomo Manuel J. Clouthier. Por su parte, el Partido Mexicano Socialista (PMS) postuló al también Ing. Agrónomo Heberto Castillo, figura de gran prestigio político y social en nuestro país. Por su parte, el PRT lanzó como candidata a Rosario Ibarra de Piedra, incasable luchadora social desde el movimiento de 1968, postulando el PDM a Gumersindo Magaña.

Al interior del Partido Oficial PRI (Partido Revolucionario Institucional) fueron presentados seis candidatos presidenciales, todos integrantes del gabinete del Ejecutivo, quedando en la recta final el Licenciado en Administración de Empresas Alfredo Del Mazo González (Secretario de Energía, Minas e Industria Paraestatal) y el Licenciado en Economía, Carlos Salinas de Gortari (Secretario de

LA REFORMA LABORAL

Programación y Presupuesto). El primero representaba a la burocracia tradicionalista y conservadora, en torno a la cual se agrupaban los líderes del corporativismo sindical. Salinas de Gortari por su parte, implicaba la continuidad de la política neoliberal y tecnócrata instrumentada por Miguel de la Madrid Hurtado. La decisión presidencial favoreció entonces, por razones obvias, a Carlos Salinas. Hasta entonces, el candidato del Partido Oficial designado autoritariamente por el presidente de la República era incuestionablemente el próximo mandatario nacional, situación que había provocado un gran abstencionismo electoral. Ello cambiaría ese año electoral. Las elecciones presidenciales sucedidas durante 1988 fueron un parte-aguas en la vida política electoral de nuestro país.

Como consecuencia de las sucesivas crisis económicas y, del deterioro del nivel de vida de la población, se registra un claro y manifiesto repudio hacia el candidato oficial, seguro continuador de las políticas instrumentadas por sus antecesores. 1988, año de elecciones, presencia el surgimiento de una nueva sociedad politizada, que por primera vez en la historia del moderno Estado Mexicano (posrevolucionario), se articula en el combate por la democracia política como forma de obtener, por la vía pacífica, legal y electoral, una nueva forma de gobierno, una alternativa democrática que representara e impusiera límites al presidencialismo y al poder ejercido.

La población exige un cambio gubernamental, concibiendo a este como la solución de sus problemas y carencias, situación que se evidencia durante las campañas sucedidas en ese año en las cuales, la figura de Cuauhtémoc Cárdenas (y el recuerdo de los valiosísimos logros sucedidos durante el sexenio de Lázaro Cárdenas) inclinaron la balanza a favor de la coalición que este representaba, alianza a la cual se adhiere Heberto Castillo; ello, al tiempo que se registra una permanente hostilidad en contra de candidato priísta Carlos Salinas.

El escenario político y social cambió radicalmente durante y después del proceso electoral de 1988, constituyendo y evidenciando la crisis del sistema político mexicano y el nacimiento de un movimiento de defensa ciudadano, opositor al hasta entonces, incuestionable régimen. El día de las elecciones, el abstencionismo cedió paso a la participación ciudadana. La población había cobrado conciencia de la importancia de su voto en la elección del destino nacional. Los votantes se volcaron sobre las urnas dando su apoyo al candidato Cuauhtémoc Cárdenas. Al menos eso mostraba el sistema de cómputo hasta el momento en que este, inexplicable y sorpresivamente se cayó, situación que provocó la derrota oficial de Cuauhtémoc Cárdenas y la acusación pública, nacional e internacional, hacia el gobierno, de haber cometido un fraude. “Los resultados oficiales dieron como triunfador a Carlos Salinas de Gortari, con 50.31%, seguido por Cárdenas con 31.1% y Clouthier con 17.05%. Los otros candidatos no obtuvieron ni el 1.5%. La Cámara de Diputados quedó compuesta de la siguiente forma: 256 del PRI; PAN, 101; y FDN 128. El PRI perdió las elecciones en el D.F., el Estado de México, Michoacán, Guerrero, Morelos, Baja

LA REFORMA LABORAL

California, Jalisco, y otros estados más. El corporativismo fue ampliamente repudiado por los votantes. Fueron derrotados un gran número de líderes sindicales del PRI que eran candidatos a las diputaciones. Desde la Revolución mexicana ninguna elección presidencial había sido tan reñida y ningún candidato oficial había obtenido un porcentaje tan reducido⁶⁴.

En medio de acusaciones y desordenes y contra todo y, resultado de lo que socialmente sería denunciado como un gran fraude electoral, Carlos Salinas de Gortari ocuparía la presidencia de la República, cargo que desempeñaría continuando fiel y vorazmente, las políticas neoliberales dictadas por las superpotencias líderes del bloque capitalista, iniciadas unos años antes por Miguel de la Madrid Hurtado y, que tan atrozmente afectaban a la población mexicana.

2.7. Carlos Salinas de Gortari (1988-1994)

Carlos Salinas de Gortari (CSG) asume de esta manera el gobierno del país y sobre todo, la consigna de llevar fielmente y hasta sus últimas consecuencias el proyecto neoliberal, eliminando, en su consecución, las conquistas sociales consignadas en nuestra Constitución Política, reduciendo a una mínima expresión el gasto social.

A fin de legitimar su triunfo electoral, CSG negoció posiciones y compró líderes del Frente Democrático Nacional (FDN), consiguiendo así el control de la mayoría de los curules en las Cámaras de Diputados y de Senadores. Cuauhtémoc Cárdenas convocó entonces a la formación de una nueva organización política, integrándose el Partido de la Revolución Democrática (PRD), al cual se adhieren sus entonces seguidores: los miembros de la corriente democrática del PRI, la mayoría de los integrantes del PMS (Partido que se desintegra) y militantes de otras corrientes y organizaciones de izquierda. Para debilitar al nuevo partido de oposición, Salinas asumió una actitud de apoyo al PAN, impulsando medidas tales como el reconocimiento de triunfos electorales a favor de dicho partido en Baja California, Chihuahua y Guanajuato; al tiempo que atacó y bloqueó al PRD en la contienda gubernamental de Michoacán, Guerrero y San Luis Potosí; registrándose asimismo los asesinatos de más de 500 militantes perredistas durante su sexenio (muchos de ellos en Michoacán), actitudes que como resultado provocaron el fortalecimiento político del PAN, el debilitamiento del PRD y la confrontación severa de amplios sectores sociales y políticos.

Para atenuar las críticas y reclamos, Salinas instrumentó varias reformas electorales; la primera sucedida en 1989 deriva en la creación del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE), del Instituto Federal Electoral (IFE)⁶⁵ y del Tribunal Federal Electoral, la creación de la Credencial para votar con fotografía y un consecuente nuevo padrón electoral. La Segunda

⁶⁴ González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Pág. 236.

⁶⁵ Presidido entonces por el Secretario de Gobernación y una representatividad en su mayoría priísta.

LA REFORMA LABORAL

Reforma electoral (1993) establece la representación proporcional en el Senado, imposibilita las alianzas partidistas con fines electorales, prohíbe el uso de recursos públicos en las campañas electorales, regula el financiamiento privado, elimina la exigencia de ser hijo de padres mexicanos para aspirar a la presidencia de la República y; aumenta las facultades de la Asamblea de Representantes del D.F. (ARDF) para legislar en el ámbito local. Finalmente, durante 1994 se disminuye el tope de gastos de campaña, favoreciendo la participación de los medios electrónicos de difusión y autorizando la presencia de observadores extranjeros durante las elecciones. Se trataba de estabilizar la política del país, legitimando y consolidando la figura y actuación presidencial, como condición necesaria para la puesta en marcha de su proyecto neoliberal.

2.7.1. Su proyecto neoliberal

Aunado a esas acciones, la puesta en marcha del neoliberalismo en México requería también de una estabilidad económica y social. Para ello, Salinas considera e instrumenta también la formación de alianzas con los principales grupos y sectores de poder. “De ahí que una de sus tareas fundamentales fuera afianzar la nueva correlación de fuerzas al interior del bloque dominante a favor del predominio de los intereses de los nuevos banqueros, los grandes grupos empresariales monopólicos en la industria, el comercio y los servicios, teniendo bajo sus órdenes al sector tecnocrático de la burguesía política. Así el grupo hegemónico lo integran los grupos industriales y financieros beneficiados con la implantación de políticas neoliberales, como la venta de empresas paraestatales, en particular los consorcios que tuvieron su origen en el grupo Monterrey; los dueños de las casas de bolsa que en el curso de ese sexenio adquirieron bancos ‘nacionalizados’; los representantes y socios de los monopolios transnacionales; los grandes capitales rurales; los representantes del capital extranjeros; el alto clero católico reintegrado plenamente a la política en ese sexenio; la cúpula militar y de los principales cuerpos de seguridad; los tecnócratas vinculados a los organismos financieros estatales (Secretaría de Hacienda, Banco de México, Nacional Financiera, etc.) encabezados por CSG, responsables de implantar el nuevo proyecto; y viejos y nuevos líderes corporativos rescatados por Salinas a pesar de toda la retórica contra el corporativismo. Debe subrayarse que el nuevo bloque dominante está vinculado internacionalmente con los gobiernos conservadores y tiene su respaldo”⁶⁶.

2.7.2. Su intento de reforma a la Ley Federal del Trabajo

Acorde a sus lineamientos y requerimientos neoliberales, al tomar posesión de la presidencia de la República, Salinas encarga a su Secretario del Trabajo, Arsenio Farell Cubillas, la preparación de un proyecto de reforma (neoliberal) a la Ley Federal del Trabajo. A tal efecto, se integra una amplia comisión corporativa,

⁶⁶ González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Págs. 242 y 243.

LA REFORMA LABORAL

nombrándose a José Campillo Sáenz como Secretario, designándose en su integración a diez titulares y a diez suplentes por cada sector. Los trabajos inician de manera apresurada, sin embargo, seis meses después, sin consolidar sus resultados y propuestas, la Comisión queda disuelta.

La reforma laboral se lograría, atento a la premura y requerimientos neoliberalistas, por otros medios más veloces y eficaces. El Estado del Malestar⁶⁷ utiliza diversas y protegidas prácticas para modificar el eje y la esencia de las relaciones laborales y adecuarlas a los requerimientos internacionales plasmados en el texto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte:

“Competitividad, productividad y calidad”.

2.7.3. La privatización paraestatal

El proyecto privatizador de empresas paraestatales, iniciado con de la Madrid y ferozmente continuado por Salinas, fue presentado como una expresión de La Reforma del Estado, en la cual, acorde a los lineamientos neoliberales, el Estado reduce su presencia y participación productiva (y social) a su mínima expresión privatizando la economía al máximo.

La transferencia de las empresas paraestatales, fue llevada a cabo con total respaldo del PAN y por supuesto, de la burguesía nacional e internacional. Al final del sexenio salinista, se permitió la participación privada en áreas estratégicas (antes exclusivas del Estado) como lo fueron la banca, la petroquímica, los puertos y las carreteras; habiéndose favorecido al sector privado con la venta de las más importantes paraestatales, generadoras de grandes utilidades y con gran proyección en la vida económica del país (bancos, Telmex, líneas aéreas, canales de televisión), retirando la participación estatal completamente en veintiuna de las cincuenta ramas de actividad económica que le estaban reservadas. La venta de las empresas paraestatales en general registró graves consecuencias para el desarrollo y economía del país, fortaleciendo los monopolios y el poder del sector privado nacional e internacional, a los cuales, paralelamente se les disminuye su carga impositiva mediante modificaciones realizadas al Impuesto Sobre la Renta (ISR), disminuyendo los ingresos públicos y con ello la capacidad estatal para orientar el desarrollo del país, elevando los índices de pobreza y creciendo en consecuencia, la desigualdad en el ingreso de la población.

2.7.4. La privatización de los fondos de pensiones y el inicio de la privatización de la seguridad social

Durante el sexenio salinista, se inicia una de las más desastrosas y aterradoras reformas neoliberales: la de la seguridad social.

⁶⁷ Denominación invocada por Néstor de Buen.

LA REFORMA LABORAL

Ello anuncia su aparición el 24 de febrero de 1992, al publicarse en el Diario Oficial de la Federación (DOF), las Reformas a la Ley del Seguro Social (LSS), que introducen un nuevo e infame concepto: el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), versión mexicana de las Administradoras de Fondos de Pensiones, impuestas en 1980 en Chile por A. Pinochet durante su *régimen militar autoritario*; apareciendo las Administradoras de Fondos de Pensiones, como sociedades anónimas y privadas, encargadas de administrar los fondos de pensiones (invertirlos en valores de estado, depósitos a plazo fijo en instituciones financieras, en papel bancario o, en acciones de sociedades anónimas abiertas, aprobadas por la Comisión Calificadora de Riesgos, argumentando que así las inversiones generarían mayores ganancias a sus beneficiarios) y, otorgar a los asegurados las prestaciones que establece la ley (la buena noticia).

Sin embargo, en el mercantilismo nada es gratuito. Como pago por los buenos oficios de esas sociedades anónimas, las administradoras tendrían derecho a *cobrar* a los asegurados, un porcentaje que se *deduce* de sus fondos de inversión (la mala noticia). Sin embargo, debido al tipo de inversiones en los que las Administradoras de Fondos de Retiro colocan los ingresos de los afiliados, la seguridad social no se sustenta en un régimen plenamente confiable, se encuentra obviamente sujeto, a las variaciones del mercado de capitales (la muy mala noticia). Dichos ingresos le son plenamente sustraídos al régimen ordinario de pensiones, el cual, pese a sus beneficios, se encamina a su extinción (la muy, muy mala noticia).

El SAR mexicano, considerado y legislado entonces en el Capítulo V bis del Título Segundo de la nueva Ley del Seguro Social (arts. 183-A al 183-S), “consiste en lo esencial, en una contribución patronal del 2% sobre los salarios base de cotización del trabajador, pago mensual, con la que se constituyen depósitos en dinero a favor de cada trabajador en una institución de crédito elegida por el propio trabajador”⁶⁸, abriéndose a tal efecto y a nombre de cada trabajador una cuenta de depósito (cuentas individuales del sistema de ahorro), con la obligación del patrón de entregar al sindicato titular del CCT una relación de las aportaciones hechas a favor de sus agremiados (artículo 183-C).

El Banco de México asumió desde el principio el compromiso de dictar las disposiciones de carácter general necesarias. Los trabajadores quedaban comprometidos a proporcionar a su nuevo empleador el número de la cuenta en caso de cambio de empleo ya que se estableció (parte final del artículo 183-C) que “El trabajador no deberá tener más de una cuenta de ahorro para el retiro”. La fórmula maquiavélica para hacer llegar esos mismos fondos al Estado se estableció en el artículo 183-1 que ordenaba que las instituciones de crédito operadoras de las cuentas individuales depositaran las cuotas a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción, “en la cuenta que el Banco de México le lleve al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El

⁶⁸ Buen Lozano, Néstor de. SEGURIDAD SOCIAL. México. Editorial Porrúa. 1995. Pág. 190.

LA REFORMA LABORAL

propio Banco de México, actuando por cuenta del mencionado Instituto, deberá invertir dichos recursos en crédito a cargo del Gobierno Federal⁶⁹.

La imposición de este sistema, agobia aún más las mermadas finanzas (y el futuro) del trabajador mexicano, dado que la administración del SAR considera el pago de una comisión por manejo de cuenta, *a cargo del trabajador* y en beneficio de la institución crediticia (los pobres se vuelven aún más pobres y los ricos, pues, más ricos), la comisión máxima de ese cargo la determinaría la Secretaría de Hacienda y Crédito Público oyendo la opinión del Banco de México. Los intereses generados a favor del trabajador por su subcuenta de retiro, evidentemente se considerarían una vez descontada dicha comisión y no podría ser superior a un generoso 2% anual.

El privatizado SAR, preveía que llegado el momento del retiro de las aportaciones, una institución financiera podía atraer los fondos ahorrados del trabajador para otorgarle de manera directa (y sin pasar por el IMSS) una pensión vitalicia (y seguramente raquítica). La muy mala noticia, es que esta maniobra desvía fondos del IMSS (recursos que el sistema de seguridad social empleaban en la construcción y mantenimiento de hospitales y unidades de medicina, en investigación, en la ampliación y mejora de sus servicios, y en fin, en otorgar a la población los medios para subsistir mayor tiempo en mejores condiciones de salud), nuevamente en detrimento de la salud y bienestar social del ya de por sí pobre, trabajador, regalando a la Banca un capital cuantioso, convirtiendo al Estado en el beneficiario de un crédito baratísimo a favor de los particulares y a costa del bienestar y la seguridad sociales.

La inclusión del SAR en nuestra legislación, significó el inicio del fin de la solidaridad social, pilar sostenedor de las prestaciones de beneficio y seguridad social de la población trabajadora.

2.7.5. La política internacional

Durante el salinismo la política internacional puede resumirse en una actitud pasiva y sometida casi por entero a los designios de los EUA y de los organismos financieros internacionales, olvidando principios antes fundamentales en nuestra política exterior como lo eran la defensa de la soberanía, la no intervención y la solidaridad internacional, sustentados en un olvidado principio de ideología nacionalista. La administración salinista, tomó toda clase de medidas tendientes al logro de una rápida transición neoliberal, dando especial importancia a la renegociación y pago de la deuda externa⁷⁰ y a propiciar las mejores condiciones

⁶⁹ Buen Lozano, Néstor, de. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, MANUAL México. 2006. Porrúa & UNAM. Pág. 73.

⁷⁰ Sin embargo y, pese a la propaganda al respecto desplegada, la deuda externa y sus pagos, aumentaron escandalosamente, incrementándose en un 49% durante su sexenio, acrecentándose también, los índices de pobreza y desempleo nacional.

LA REFORMA LABORAL

para atraer a la inversión extranjera, ambas, exigencias neoliberales impuesta por los EUA.

A tal efecto, los fondos provenientes de las ventas de las paraestatales y de otros ingresos públicos (muchos de ellos destinados originalmente al gasto público y social), además de enriquecer a un selecto grupo en el poder, se invirtieron básicamente en el pago de la deuda externa y la infraestructura requerida, con el objetivo de aprovechar las posibilidades del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, siendo estos últimos propósitos, los que elevaron la popularidad y credibilidad de Salinas a niveles sin precedentes, al crearse una especie de burbuja de crecimiento económico, propiciada por la estabilidad cambiaria y la baja inflación⁷¹, lo cual hizo que sinnúmero de analistas y medios afirmasen que México estaba a punto de ingresar al Primer Mundo, transición que aseguraban, sucedería el 1º de enero de 1994, día en que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) entraría en vigor.

Vale la pena mencionar que las decisiones neoliberales tomadas por Salinas le valieron su ingreso en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en mayo de 1994, convirtiéndose a nuestro país en la primera de las naciones de *reciente industrialización* en ser aceptada. México, se colocaba (aparente y brevemente) a la punta de los países de Latino América en despegar hacia el desarrollo. Ello fue sólo un espejismo (y un brutal saqueo a las finanzas públicas), nuestra realidad se evidenciaría precisamente en ese año. 1994 sería testigo del declive de todas nuestras expectativas y sueños primer-mundistas.

2.7.5.1. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE, EL ACUERDO DE COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE Y SUS EXIGENCIAS NEOLIBERALES

Otra consecuencia (y condición) de la política neoliberal impuesta, fue la inclusión y aceptación del libre comercio internacional, resaltando en este rubro la suscripción del TLCAN, suscrito por México, Estados Unidos y Canadá; siendo ello una de las primeras acciones neoliberales instrumentadas por Carlos Salinas como Presidente de México; iniciando a principios de 1989 las negociaciones necesarias para su celebración.

Dado el descontento popular y el creciente desempleo, CSG esgrime como su principal argumento a la firma de este tratado, la creación de nuevos y bien remunerados empleos, derivados del proceso de integración de México a la economía mundial, lo cual argumentaba (acorde a su proyecto de desarrollo), generaría progreso y riqueza al acercarnos a una nueva tecnología más

⁷¹ Ello no obstante que era un hecho conocido que el peso estaba sobrevaluado al menos en un 20%, vulnerabilidad económica minimizada por canales gubernamentales y por los medios de comunicación.

LA REFORMA LABORAL

competitiva y aplicable a nuestros procesos productivos, fortaleciendo a la industria nacional y con ello, a la generación de empleos. Muchos lo creyeron.

Salinas sin embargo, omitió decir que los beneficios del TLCAN sólo favorecerían a un reducido y elitista sector preparado para exportar (la mayoría, filiales de las transnacionales) y que, la suscripción de ese acuerdo comercial, arruinaría a miles de pequeñas y medianas empresas nacionales, incapaces de hacer frente a los retos que ello imponía; situación que, al confirmarse, sólo incrementó las filas del ya saturado desempleo.

En los EUA y Canadá, el sector poblacional más afectado con la puesta en marcha del TLCAN sería sin duda el asalariado, en gran medida por la migración masiva de grandes empresas y corporaciones a nuestro país en busca de los beneficios económicos derivados de nuestras menores exigencias laborales y de nuestros más bajos estándares salariales, impositivos y medioambientales que hacen de México un paraíso empresarial y productivo para la inversión de los grandes capitales; lo que implicaría para un gran número de trabajadores de dichas naciones, la consecuente migración de sus empleos. Ello motivo que los sindicatos de EUA y Canadá en gran medida se opusieran al proyecto, expresando sus preocupaciones y enfrentándose a los intereses de las grandes corporaciones transnacionales y de los gobiernos neoliberales de los tres países suscriptores. Fenómeno sucedido en mucha menor escala en México, contando el presidente con el apoyo prácticamente incondicional de sus líderes obreros.

Lo anterior se explica si consideramos que Canadá registraba una fuerte recesión desde 1990, derivada de la cual su desempleo alcanzó una alarmante tasa del 11.6 por ciento, registrando una merma en las ganancias de sus corporaciones en un 50 por ciento y, cuyo sector de confecciones que empleaba a más de 160 mil trabajadores era considerado en riesgo por probable traslado de empresas de ese ramo a suelo mexicano. Por su parte, los sindicatos estadounidenses, esgrimían argumentos similares, dado que esa nación continuaba en recesión habiendo alcanzado durante 1992 el desempleo en los EUA, su tasa más alta registrada desde 1984; manifestando que la firma de ese tratado costaría la pérdida de aproximadamente 500 mil puestos de trabajo que serían trasladados hacia México.

Ante la urgencia neoliberal de los gobiernos de esos tres países, evadiendo el descontento sindical, se aceleraron las negociaciones del TLCAN, instrumentando para ello en los Estados Unidos un procedimiento especial denominado *fast track*, conforme al cual el Congreso norteamericano cede al Presidente de los EUA (entonces George Bush) sus atribuciones previstas para la negociación de estos tratados comerciales, para que Bush pudiese negociar libremente y sin la intervención del Congreso la suscripción del TLCAN, bastando la rendición de un informe final en una sola votación congresista para la obtención de una aprobación o rechazo, sin posibilidad de modificaciones en el texto negociado.

LA REFORMA LABORAL

Pero la propuesta presidencial provocó la feroz reacción de los sindicatos estadounidenses, encabezados por la *American Federation of Labor of Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) y el Partido Demócrata, que se opusieron invocando precisamente, el riesgo inminente de la pérdida de empleos, consecuencia directa del inevitable cierre de empresas que, produciendo con tecnología obsoleta (y contaminante) les reportaba mayores márgenes de ganancia trasladarse a México, país que permite su funcionamiento con salarios inferiores y casi total despreocupación de su ecología.

Derivado de ello y ante las exigencias poblacionales, el Departamento del Trabajo en los EUA (DOL), entró en contacto con nuestra Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuyos representantes se reunieron en Washington y en el DF en abril de 1992, suscribiendo como resultado un Memorandum de Entendimiento y Bases de Cooperación. Cabe mencionar que a tal efecto, la STyPS entrega al DOL un documento preparado por Néstor y Carlos de Buen que en rasgos generales explica, la realidad de nuestro Derecho Laboral, sentando bases para la protección de nuestros trabajadores, documentos que allanan el camino a la propuesta de Bill Clinton.

Así, por la vía del *fast track*, tras celebrarse una séptima e inquietante reunión ministerial, concluyeron las negociaciones del tratado en Washington, el 12 de agosto de 1992, suscribiendo Salinas, Bush y Mulroney el 17 de diciembre del mismo año el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, omitiendo en su texto referencias laborales salvo, una leve mención a la intención de incrementar el empleo entre la población de los países suscriptores..

En tiempos electorales, la preocupación laboral y el descontento sindical fueron oportunamente aprovechados por el entonces candidato a la presidencia de los EUA, William Clinton; quien a fin de calmar los ánimos sindicales y sumar votos a su causa, propone el 4 de octubre de 1993 en la Universidad Estatal del Carolina del Norte, durante su campaña, la negociación de unos Acuerdos Paralelos al TLCAN en las materias ecológica, laboral y de salvaguardas en cuestiones agrícolas, para apoyar el empleo en los EUA. Propuesta que se convertiría en exigencia al resultar electo a la presidencia de ese país; arrancando el 17 de marzo de 1993 las negociaciones para los anunciados acuerdos, las cuales, resultaron tan o más reñidas que la negociación misma del TLCAN.

El sector laboral estadounidense exigió entonces la preservación de sus conquistas resumidas en: empleos y salarios altos. El temor y el rechazo que constantemente manifestaron hacia el libre comercio con México se encontraba plenamente fundamentado puesto que, sabían que el reacomodo de capital en el mundo demanda mayores tasas de explotación de mano de obra y nuestro país, representaba la opción idónea para esos fines. Los empresarios por su parte, procuraban el mayor aprovechamiento de las perspectivas ahora presentadas, buscando el máximo incremento de sus utilidades, invirtiendo (maquilando) en otros países donde los salarios son más bajos y los reglamentos sobre medio

LA REFORMA LABORAL

ambiente y salud son más flexibles que los existentes en su país de origen. Hay que recordar que, el trabajo es por excelencia, la principal fuente de riqueza.

La inquietud expresada por el sector obrero y la intención del sector patronal de poner en marcha el TLCAN, motivaron la presencia de la afamada Cláusula Social, en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), a fin de incorporar en el texto una especie de *catalogo de derechos laborales mínimos*, que acorde a los planteamientos del entonces Director General de la OIT, Michel Hansenne, “no es compatible con la pobreza de los obligados. Pero la necesidad carece de ley...”⁷².

La importancia de la conclusión exitosa de esos acuerdos radicaba en que era el paso considerado indispensable antes de entregar el paquete final del tratado comercial a las respectivas instancias legislativas de los países signatarios del Acuerdo. La incertidumbre que ello creó se reflejó en una caída de la Bolsa Mexicana de Valores y en el ánimo de los simpatizantes del TLCAN, percepción que cambió cuando el 12 de agosto de 1993 después de prolongadas y prorrogadas deliberaciones, los representantes de los equipos negociadores de México, EUA y Canadá anunciaron en sus respectivas capitales la conclusión de las negociaciones de los Acuerdos Paralelos al TLCAN y consecuentemente, la culminación del penúltimo paso hacia la puesta en marcha del Tratado trilateral.

Los Acuerdos alcanzados pueden resumirse de la siguiente manera:

a) Los Acuerdos Ecológico y Laboral especificaban claramente que no existe en su contenido ninguna disposición que obligue a las partes a modificar sus respectivas legislaciones internas, cuya aplicación y sanciones correrían a cargo de los gobiernos nacionales.

b) Se amplía la cooperación en materia ambiental, específicamente en la zona fronteriza México-EUA, adquiriéndose el compromiso de crear un fondo común para mejorar la infraestructura ambiental en dicha zona.

c) En el ámbito laboral también se ampliaron los niveles de cooperación entre los tres países, manteniendo siempre la premisa del respeto absoluto a la legislación vigente en cada nación hasta la firma de los convenios. En este sentido se pactó impulsar la protección a los trabajadores migratorios, la recopilación de estadísticas, el intercambio de información sobre programas relativos a la salud, la higiene en el trabajo, el desarrollo de los recursos humanos y la elaboración y puesta en marcha de otros programas relativos a la innovación tecnológica, el incremento de la productividad y, una mejoría en la calidad de los productos.

d) Se aprueba la creación de comisiones trinacionales con capacidad para analizar, evaluar y recomendar soluciones a las controversias que llegaran a presentarse en el ámbito laboral y medioambiental.

⁷² Buen Lozano, Néstor de. EL ESTADO DE MALESTAR. Op. Cit. Pág. 108.

LA REFORMA LABORAL

e) Se aprueba también la imposición de sanciones económicas a los infractores de los Acuerdos, con montos no mayores a 20 millones de dólares anuales en su equivalente en moneda nacional.

f) Los tres países se comprometen a garantizar la aplicación efectiva de las leyes laborales y ambientales, so pena de incurrir en violaciones a los principios del TLCAN, con sus respectivas sanciones.

g) México y los EUA acuerdan un paquete financiero para proyectos de infraestructura ambiental en la región fronteriza entre ambos países por un monto de 6 millones de dólares, para los siguientes 10 años.

La ratificación de dichos Acuerdos tuvo lugar durante 1993, en distintas fechas acorde a los procedimientos de cada Nación. Canadá fue el primero en aprobarlo el día 27 de mayo; EUA el 17 de noviembre y México el 22 del mismo mes y año, en una votación que registró los votos a favor de 55 priístas y un panista, que apabullaron los dos únicos votos en contra de los perredistas Porfirio Muñoz Ledo y de Roberto Robles, quienes entregaron en más de 100 cuartillas sus argumentos de negativa al TLCAN. El Tratado y sus Acuerdos Paralelos entrarían en vigor el 1º de enero de 1994⁷³. El proyecto neoliberal de lo que se llamó la zona de libre comercio más grande del mundo y del nuevo orden comercial de América del Norte, arrancaba formalmente.

En su mensaje al pueblo de México, CSG enfatizó que los Acuerdos Paralelos se ajustaban plenamente a los principios y lineamientos de nuestra Constitución y de la política gubernamental, que favorecían al bienestar de la población y que por ello, tendríamos la obligación de cumplirlos. Por cuanto hace al Acuerdo sobre Cooperación Laboral, señaló que buscaba contribuir al bienestar de los trabajadores de los tres países mediante la promoción de la aplicación efectiva de cada legislación, el intercambio de información y la elevación de la productividad, la calidad y la innovación, agregando que la eficacia de la ley y la aplicación de laudos corresponderían exclusivamente a cada gobierno en su territorio, acorde a nuestro principio de soberanía, garantizando dicho Acuerdo la no intervención extranjera en cuestiones laborales internas. Pero ello era sólo discurso. En realidad, la orientación del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, somete las intenciones sociales referidas a la creación de empleos y mejoramiento de las condiciones de trabajo, a la consecución de las referidas metas de *competitividad, productividad y calidad* consignadas en su texto y, a cuya obtención se enfocarían todos los esfuerzos mexicanos. “La productividad, la calidad y la competitividad se convirtieron así en exigencias

⁷³ Fecha en la cual, se registra quizá como la mayor oposición a este acuerdo y a las políticas neoliberales, una sublevación popular indigenista en Chiapas, a cargo del Ejército Zapatista de liberación Nacional (EZLN), ocupando los municipios de San Cristóbal, Altamirano, Las Margaritas, Ocosingo, Oxchuc, Chanal y Huixtlan, evidenciando una inconformidad con el sistema y los graves problemas y marginación de la población más desprotegida y, en especial que nuestro paso al Primer Mundo era sólo una ficción.

LA REFORMA LABORAL

importantes ante las que la justicia social siguió su camino descendente, particularmente derrotada por un neoliberalismo arrollador⁷⁴.

En cuanto al texto y contenidos del ACLAN⁷⁵, podemos brevemente señalar que en su texto destaca entre sus objetivos:

“a) Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes;

b) Promover al máximo los principios laborales establecidos en el Anexo 1;

c) Estimular la cooperación para promover la innovación, así como niveles de calidad y productividad crecientes;

d) Alentar la publicación y el intercambio de información, el desarrollo y la coordinación de estadísticas, así como estudios conjuntos para promover la comprensión mutuamente ventajosa de las leyes e instituciones que rigen en materia de trabajo en territorio de cada una de las partes;

e) Proseguir actividades de cooperación relativas al trabajo en términos de beneficio mutuo;

f) Promover la observancia y la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las Partes; y

g) Promover la transparencia en la administración de la legislación laboral⁷⁶.

El referido ACLAN asimismo consigna en su artículo 2, el compromiso general de que cada una de las partes garantizase que sus leyes y reglamentos laborales previeran altas normas laborales congruentes con lugares de trabajo de alta calidad y productividad; estableciendo en su artículo 3, el compromiso de cada una de las partes de promover la observancia de su legislación laboral y su aplicación efectiva a través de medidas gubernamentales adecuadas, entre las cuales se encuentran la de iniciar de manera oportuna procedimientos para procurar sanciones o soluciones adecuadas por violaciones a su legislación laboral; posibilitando asimismo el seguimiento y trámites de las solicitudes que presenten personas interesadas para que se investigue cualquier presunta violación a la legislación laboral de la Parte. El ACLAN prevé también en sus disposiciones (Art. 45), el compromiso de las Partes a procurar establecer

⁷⁴ Buen Lozano, Néstor de. EL ESTADO DE MALESTAR. Op. Cit. Pág. 109.

⁷⁵ Cabe mencionar que con motivo de la suscripción del ACLAN, se creó en julio de 1994 la Oficina Administrativa Nacional para el Acuerdo de cooperación Laboral de América del Norte.

⁷⁶ TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE. TEXTO OFICIAL. México. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa y Secretaría de Comercio Industrial. 1994. Pág. 1152.

LA REFORMA LABORAL

acuerdos de cooperación con la OIT para aprovechar los conocimientos y experiencia de dicho organismo internacional.

El Acuerdo de Cooperación Laboral propone también en su contenido, la observancia y aplicación efectiva de la legislación laboral de cada una de las partes. Así, el artículo 49 define lo que debe entenderse por legislación laboral, materias que son las mismas que las partes se comprometen a promover al máximo y que se encuentran referidas a:

- “a) la libertad de asociación y el derecho a organizarse;
- b) El derecho a la negociación colectiva;
- c) Derecho de huelga;
- d) La prohibición del trabajo forzado;
- e) Restricciones sobre el trabajo de menores;
- f) Condiciones mínimas de trabajo tales como el pago de salario mínimo y pago de tiempo extra, que comprenden los asalariados incluyendo los no cubiertos por contratos colectivos;
- g) La eliminación de la discriminación en el empleo por motivos tales como la raza, la religión, edad, sexo u otros que fijen las leyes internas de cada una de las partes;
- h) El salario igual para hombres y mujeres;
- i) La prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
- j) La compensación en casos de lesiones de trabajo y de enfermedades ocupacionales;
- k) La protección de trabajadores migratorios”⁷⁷.

El gobierno salinista presentó y celebró la firma del TLCAN y del ACLAN como un triunfo, el camino que nos trasladaría hacia el progreso y como nuestro pase de ingreso hacia el primer mundo; vaticinando que este Tratado permitiría elevar el nivel de vida de los mexicanos, al propiciar condiciones que aumentarían la capacidad de nuestro país para generar empleos bien remunerados y un entorno ambiental favorable. Seguimos esperando que todo ello suceda.

Pese a los discursos gubernamentales esgrimidos, las disposiciones de naturaleza de cláusula social contenidas en el ACLAN, no protegen ni nuestra

⁷⁷ Ibidem. Pág. 1181.

LA REFORMA LABORAL

legislación laboral, ni a nuestros trabajadores, ni a los empresarios mexicanos. Néstor de Buen⁷⁸ refiere que no se trató de una carta social y ni siquiera de un conjunto de normas que comprometan. Si se mencionan los derechos de los trabajadores es sólo porque su violación puede implicar ventajas comerciales para el país en que se haya cometido la infracción. Los objetivos generales del TLCAN y del ACLAN son evidentes: productividad, competitividad y calidad. La protección de los derechos de los trabajadores fue sólo un anuncio y a la fecha, en innumerables casos, letra muerta⁷⁹.

Cabe mencionar que México es el único país del mundo que ha suscrito un tratado de libre comercio con economías tan superiores a su capacidad económica y desarrollo nacional.

A pesar de los discursos salinistas, todo el proceso de negociación estuvo condicionado y supeditado a los intereses estadounidenses. A pesar de que en ningún documento se planteó la obligación de reformar las constituciones y leyes de los países suscriptores, planteando en su artículo 2 el reconocimiento al pleno respeto a las legislaciones locales, “su principal negociadora, Carla Hills, fijó entre otros principios los siguientes: modificar el artículo 27 constitucional para dar garantías a la propiedad de la tierra, mayor apertura a las inversiones norteamericanas, más apertura comercial y, participar en la industria petrolera. A los pocos meses el régimen salinista mutiló el artículo 27, se modificó el reglamento para las inversiones extranjeras y se amplió la apertura del mercado mexicano”⁸⁰.

Seguimos padeciendo en consecuencia, los efectos del TLCAN y de las reformas salinistas las cuales no sólo no impulsan el desarrollo nacional sino que, por el contrario, desalientan y desmantelan la planta productiva y la actividad industrial interna, prácticamente imposibilitada para competir en las nuevas y desiguales condiciones y ante los grandes consorcios en su mayoría extranjeros que poseen niveles de competitividad muy superiores a los nuestros, ganando y dominando en consecuencia, el mercado nacional, convirtiendo a nuestro país un asentamiento de maquila.

⁷⁸ Buen Lozano, Néstor, De. LA DECADENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO. México, 2001. Porrúa. Pág. 237.

⁷⁹ Considero un acierto la inclusión de la cláusula social en los tratados comerciales internacionales que suscriba nuestro país, siempre y cuando su objetivo se plasme (y se cumpla) considerando la consecución de las premisas que originalmente motivan su existencia, esto es: la mejora de las condiciones de trabajo de los países exportadores. Sin embargo, en la práctica, en México, sucede todo lo contrario. Un rechazo pleno a la inclusión de esta cláusula a partir de sus resultados (contradictorios con su objeto inicial) no nos llevará a ningún lado. Por eso es necesario elaborar una alternativa que considere que la solución de las desigualdades laborales debe ser abordada con políticas sociales, tales como educación y capacitación y, la necesidad de una supervisión internacional (si es posible universal) de los derechos laborales en una estructura económica mundial desigual e injusta; que ponga énfasis en la responsabilidad de las empresas transnacionales y del trío Banco Mundial-Fondo Monetario Internacional-Organización Mundial de Comercio y; asegure una aplicación de los derechos laborales más una política, participativa y democrática vinculada al gobierno del Estado y a la OMC.

⁸⁰González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Págs. 255 y 256.

2.7.5.2. EL MOVIMIENTO OBRERO

Los estragos y carencias sufridas por los trabajadores asalariados durante el gobierno neoliberal de Miguel de la Madrid, se vieron acrecentadas en intensidad y números en el período salinista. El proyecto puesto en marcha exigía la destrucción de las conquistas laborales, sufriendo los trabajadores tales embates al ver disminuidas o eliminadas sus fuentes de trabajo, sus salarios, su poder adquisitivo, su estabilidad en el empleo y sus prestaciones laborales.

El modelo posrevolucionario de control del movimiento obrero sustentado en un corporativismo sindical vigente a base de concesiones de clase a sus dirigentes se encuentra, conforme a las exigencias neoliberales, agotado. Entonces y, acorde a tales lineamientos, el Estado ya debe fungir como benefactor de esas clases sociales. Por tanto (irresponsablemente) reduce su gasto público, rediseña sus fines y reestructura sus estructuras y prioridades, degradando y desmantelando en ello, sus programas de apoyo a la educación, salud, vivienda, investigación y por supuesto, a las clases sociales económicamente más débiles y en general, a la clase trabajadora.

En cuanto a los más pobres, Salinas mitiga sus carencias y sufrimientos mediante la puesta en marcha de un multipublicitado Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL), enfocado a atender las necesidades básicas de aquellos sectores poblacionales en situación de pobreza extrema (grupo dramáticamente incrementado a partir de la toma de posesión de los gobiernos neoliberales). PRONASOL en poco o nada alivió las necesidades de esos sectores, sirviendo esencialmente como una forma de control de los mismos, para fortalecer sus esfuerzos por legitimar su estancia en el poder y, para ocultar la exorbitante reducción al gasto social realizada durante el sexenio salinista.

En lo tocante al muy debilitado movimiento obrero (oficial e independiente), Salinas continua la estrategia de su antecesor, acelerando la táctica neoliberal de desmantelamiento de los derechos y prestaciones laborales e, instrumentando nuevas *prácticas* en la prestación del trabajo personal subordinado, siendo una de las más perniciosas, el uso y abuso de la flexibilización del trabajo. Todo ello con total apoyo y sometimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, instancias que así encausan a las normas que rigen a las relaciones labores en el texto de los contratos colectivos de trabajo de forma tal que, “durante el sexenio de CSG todo contrato nace flexibilizado”⁸¹.

Esta situación provocó reacciones aisladas de repudio y protesta obrera, carentes en su mayoría del apoyo de la CTM. Ejemplo de ello es la formación, al margen de esa Central obrera, de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES) y, el intento realizado por los trabajadores de Ford,

⁸¹ Ibidem. Pág. 267.

LA REFORMA LABORAL

Cervecería Modelo y Compañía Hulera Tornell, para haciendo uso de sus derechos colectivos, redefinir su afiliación sindical, exigir mayores salarios y prestaciones, intenciones truncadas desde entonces por el Gobierno federal.

El movimiento obrero poco o nada puede hacer respecto de la puesta en marcha de estas prácticas y de la instrumentación de los *nuevos estándares laborales*. En caso de encontrarse alineado al Gobierno Federal en el esquema vertical de control estatal, simplemente acata sus designios. De no ser el caso, los líderes obreros actúan en su mayoría con igual cautela, previendo (y viendo) el ataque a los líderes de oposición y a sus seguidores, actuando de manera conservadora para evitar el desmantelamiento de sus organizaciones y el despido y represión de sus afiliados.

Los trabajadores tienen sólo una premisa: conservar el mayor tiempo posible sus mal pagados empleos.

2.7.5.3. El fracaso de su modelo neoliberal

En la anunciada fecha de nuestro ingreso al primer mundo, 1º de enero de 1994, el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), declara en Chiapas la guerra al Gobierno Federal, evidenciando ante el país y el mundo entero, no sólo el descontento popular y la situación de hambruna en que vivía un importante sector poblacional sino, el descontento y la inestabilidad política y social existente en México y el repudio a las prácticas neoliberales; circunstancias que preocuparon especialmente a los inversionistas.

Era el último año de gobierno de Salinas, ante la inconformidad social existente y, siguiendo la tradición priísta, inició un altísimo y deficitario, gasto gubernamental en obras públicas. A tal fin, procura encubrir y sostener este déficit de cuenta corriente (un 7% del PIB), emitiendo los llamados Tesobonos (un tipo de instrumento de deuda que aseguraba su pago en dólares); emisión que sucede en medio de toleradas prácticas bancarias, relajadas e incluso corruptas, mismas que involucraban, a importantes personajes del gobierno federal y familiares de estos. El caso de Raúl Salinas, quien fuese posteriormente encarcelado acusado de realizar transacciones ilícitas, ejemplifica perfectamente los niveles y alcances de dichas prácticas.

1994, también presencia un suceso inusitado en la vida política de nuestro país: el asesinato del candidato presidencial del hasta entonces Partido oficial, y favorito en las encuestas, Luis Donald Colosio, quien muere durante un acto de campaña en marzo de ese año, acontecimiento que contribuye a desestabilizar aún más nuestra ya desestabilizada economía y, generando aún más desconfianza e incertidumbre entre los inversionistas nacionales y extranjeros. México deja de ser un paraíso seguro ante sus ojos; situación que se ve agravada cuando, meses después son asesinadas otras dos destacadas personalidades de

LA REFORMA LABORAL

la vida pública nacional: José Francisco Ruiz Massieu (Secretario General del PRI) y el cardenal Juan Jesús Posadas Ocampo.

Los eventos referidos con anterioridad, sucedidos en el último año de gobierno salinista, evidencian ante el mundo entero el fracaso de las fórmulas neoliberales instrumentadas en México, situación que alarma a los inversionistas que habían comprado los Tesobonos (principalmente ciudadanos mexicanos y algunos extranjeros), quienes los vendieron rápidamente vaciando las reservas internacionales del Banco de México, las cuales ya de por sí, se encontraban en niveles muy bajos. Para detener esta situación, Salinas decide, que el Banco de México comprase la deuda mexicana para mantener una base monetaria e impedir que las tasas de interés se incrementarán, decisión tomada a fin de evitar una desaceleración económica sucedida en un año electorero, situación que a su vez creó una mayor fuga de dólares de las reservas internacionales a niveles históricamente bajos que llegarían a 9 mil millones de dólares⁸².

La crisis era inevitable, requiriéndose con urgencia realizar ajustes que incluían entre otras medidas terminar con la paridad fija del peso realizando una devaluación paulatina de la moneda que permitiría, acorde a la opinión de inversionistas extranjeros, recuperar un nivel de precios y la promoción de la producción nacional aumentando el número de exportaciones. Sin embargo, la administración salinista no realizó ningún ajuste, agravándose las ya deficitarias finanzas públicas. Salinas mantuvo una estabilidad cambiaria y económica hasta el último día de su gobierno, a fin de mantener su popularidad y según el dicho de algunos analistas, contar con el apoyo requerido para postular su candidatura a la Dirección general de la Organización Mundial de Comercio.

Culmina así el sexenio salinista, siendo el fracaso de sus fórmulas evidente para los analistas y lo que es peor, para los inversionistas. Sólo algunos (vastos) sectores de la población (votante) creían ciegamente en las cifras y proyecciones presentadas por los medios de comunicación que insistían en el éxito de nuestra transición económica. La realidad era otra: crisis económica agravada por un déficit comercial con importaciones muy superiores a las exportaciones, devaluación, pérdida del poder adquisitivo; crisis política, descontento popular, insurrecciones, magnicidios...

En suma, el fracaso del modelo neoliberal.

2.8. Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000)

El asesinato de Luis Donaldo Colosio ocurrido el 23 de marzo de 1994 decididamente cambia el rumbo político de nuestro país. Ernesto Zedillo (EZ), coordinador de campaña del ex candidato priísta, de manera imprevista es nombrado por el PRI, candidato a la presidencia de la República, ganando incuestionablemente las elecciones sucedidas el 2 de julio del mismo año.

⁸² Que en 2005 llegaron a 70 mil millones de dólares.

Zedillo inicia su gobierno instrumentando una llamada Política de Contraste en la que intenta deslindarse de su desprestigiado antecesor, señalándolo como culpable del empobrecimiento poblacional, el quiebre de numerosas empresas, el surgimiento de la guerrilla en México, el asesinato de Luis Donald Colosio y, en suma, el responsable de todos los males y las crisis por las que atraviesa el país.

2.8.1. El saqueo neoliberal de las finanzas públicas. El error de diciembre

Al tomar posesión, el 1º de diciembre de 2004, EZ encuentra al país entero sumido en una gran crisis registrada en todos sus ámbitos y sectores.

Zedillo optó entonces, por realizar al inicio de su gobierno, la necesaria devaluación y contribuir al saneamiento de las finanzas públicas. Sin embargo su actuación creó una terrible crisis que se ha dado en llamar, *el Error de Diciembre*, el cual consistió en el anuncio público y anticipado ante los sectores integrantes del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, PECE, (empresarios mexicanos y extranjeros y líderes obreros), convocados a reunión pocos días después de su toma de protesta, de su intención de devaluar la moneda en un 15%, hasta llegar a los 4 pesos por dólar (de 3.4 pesos que se encontraba en promedio en ese año), así como de terminar con muchas de las prácticas económicas no ortodoxas (como la compra de deuda ante la situación del país), para así detener la fuga de dólares de las reservas internacionales. La devaluación era innegablemente necesaria, pero debido a su incorrecto manejo político (concretamente, el haber anunciado sus planes de devaluación), ocasionó un predecible saqueo de reservas ante la compra masiva y en un sólo día, de grandes cantidades de dólares por los miembros de los sectores convocados a reunión por Zedillo. Aunado a ello, muchos extranjeros retiraron sus inversiones, agravando los efectos de esa devaluación, que consecuentemente rebasaría el anunciado 15%.

Sin poder mantener la nueva banda de la tasa de cambio, la administración de Zedillo decidió establecer el sistema de libre flotación del peso, el cual, de un anunciado 4 pesos por dólar, llegó a 7.20 pesos por dólar en tan sólo una semana. Si consideramos que antes del citado anuncio, el tipo de cambio oscilaba en los 3.4 pesos por dólar, se evidencia que en cuanto el dólar dejó de ser controlado por el gobierno, el peso perdió la mitad de su valor en una semana, hecho que ocasionó que las deudas contraídas en dólares no pudieran ser pagadas.

Consecuencia de lo anterior, los intereses bancarios se incrementaron de manera exorbitante, pasando en pocos meses del 15% al 110%, provocando que incontables empresas y familias se vieran repentinamente agobiadas ante la imposibilidad de pagar las deudas contraídas, impactando esta alza de intereses en forma tal que, súbitamente se registra la quiebra de alrededor de diez mil

LA REFORMA LABORAL

pequeñas y medianas empresas; situación que a su vez incrementó exorbitantemente el desempleo, impactando también en las prestaciones laborales y, reduciendo todavía más el poder adquisitivo del muy disminuido salario.

Esa situación a su vez creó un ensanchamiento desmesurado de la ya existente cartera vencida de los bancos, desestabilizando a esas instituciones; situación que aunada a los altos intereses pagados en bancos extranjeros estables y libres de riesgos (especialmente estadounidenses) provocó otra enorme fuga de capitales hacia el exterior. 1994-1995 fue uno de los períodos más desastrosos para la economía mexicana desde 1932. Vale la pena señalar que los efectos de esta crisis rebasaron fronteras, afectando las finanzas de países tan lejanos como Argentina, dado que, el pánico creado por lo que había pasado en México se extendió a los países de Sudamérica que de la noche a la mañana se vieron escasos de fondos y muy endeudados a corto plazo. Sucedió así el llamado *Efecto Tequila*. Salinas responsabilizó totalmente de esa catástrofe a Ernesto Zedillo.

El desastre sucedido culminó con el saqueo de las finanzas públicas, hasta entonces el más grave en la historia de nuestro país. En plena crisis económica, devaluación y exorbitante desempleo, Ernesto Zedillo reaccionó plegándose enteramente a los requerimientos neoliberales exigidos por los EUA y por los organismos financieros internacionales y, a tal fin, prácticamente aniquiló todos los recursos reservados para el bienestar social, destinando cantidades exorbitantes al pago de la deuda externa, de forma tal que, “de acuerdo a datos del Banco de México, durante esa administración, México pagó por concepto de intereses y capital principal de la deuda, la exorbitante cantidad de \$173 mil millones de dólares, si consideramos que en el año 2000 la deuda externa totalizaba 158.3 mil millones de dólares, tenemos que el país pagó en sólo seis años más del total de la deuda externa acumulada en toda la historia nacional, algo similar a lo que ocurrió durante el gobierno anterior”⁸³.

El país se encontraba aún más endeudado que el sexenio anterior dado que EZ incrementó desmesuradamente el monto de *nuestra* deuda interna, aumentándose en siete veces los pagos destinados a ese rubro.

El agobio a la población continuó incrementándose en la misma proporción que nuestra deuda, agravándose aún más con el más grande fraude cometido en la historia de nuestro país: el denominado FOBAPROA (Fondo Bancario de Protección al Ahorro); motivado por una impactante cartera bancaria vencida, derivada de los malos manejos bancarios al otorgar créditos a particulares, en forma por demás irresponsable; situación agravada por la realización de operaciones irregulares que empeoraron la situación económica bancaria. A fin de proteger (de sí mismos) a los grandes (y fraudulentos) inversionistas, el gobierno decide *rescatar* el sistema bancario, argumentando la protección del ahorro bancario de toda la población mexicana poseedora de una cuenta bancaria.

⁸³ González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Pág. 313.

LA REFORMA LABORAL

Contando con el apoyo del PAN (fungiendo Felipe Calderón como presidente del mismo), actuando al margen del Congreso⁸⁴ y, sin dar a conocer la lista de los *protegidos* mediante la instrumentación del FOBAPROA; acción (fraude) a la cual EZ destina aproximadamente 552 mil 300 millones de pesos (más sus intereses)⁸⁵, incrementando la ya muy acrecentada deuda interna y, disminuyendo aún más, los también ya muy reducidos recursos destinados al gasto público y social, lo que evidentemente impactó como siempre, a la clase trabajadora y a su nivel (y expectativas) de vida, quienes dicho sea de paso, no fueron beneficiados de dicho *rescate*, perdiendo gran número de ellos sus propiedades al no poder pagar las altísimas tasas de interés que, durante los días de devaluación llegaron hasta el cien por ciento.

2.8.2. DESACIERTOS JURÍDICOS COMETIDOS DURANTE SU SEXENIO VINCULADOS CON LA REFORMA LABORAL

2.8.2.1. EL ANTEPROYECTO PAN

En el año de la entrada en vigor del ACLAN se produce una preocupación seria por reformar la LFT, registrándose a partir de ese año, los intentos para ello.

A mediados de 1994, Gabriel Jiménez Remus y Juan de Dios Castro, diputados del Partido Acción Nacional (PAN), encargaron a Néstor de Buen Lozano y a Carlos de Buen Unna, un memorándum sobre lo que serían las bases de una reforma a la LFT. Los laboristas en respuesta, redactaron un anteproyecto completo de una nueva Ley. “En esencia se trata de un proyecto pensado en beneficio de los trabajadores, con ciertas flexibilizaciones tolerables, mejoría en las condiciones de trabajo y una prima de antigüedad de mayor volumen y sin condiciones que bajo ciertas circunstancias puede sustituir los salarios vencidos en juicio. Pero lo importante es la cancelación del corporativismo con mecanismos de plena libertad sindical, un derecho de huelga de decisión democrática y un convenio colectivo (denominado por error pacto colectivo de condiciones de trabajo ya que debió llamarse pacto normativo de condiciones de trabajo) que celebrarán los trabajadores a través de delegaciones de personal o comités de empresa, siguiendo el modelo europeo. Eso cancela la posibilidad de los contratos de protección. En materia orgánica se suprimen la juntas de conciliación y arbitraje (previa propuesta de reforma constitucional) para poner en manos de jueces de lo social los problemas laborales y de la seguridad social”⁸⁶.

⁸⁴ La acción ilegal del Congreso sería legalizada mediante la presentación de un proyecto de ley que sentaría las bases del Instituto de Protección al Ahorro Bancario (IPAB).

⁸⁵ En el llamado rescate bancario, se incluye el pago de deudas bancarias por conceptos diversos a las carteras vencidas, incluso operaciones de crédito fraudulento y de origen irregular, además de que también se incluye el pago de las deudas de empresas privadas en dificultades económicas (derivadas de sus malas decisiones) como lo fue el caso de los concesionarios de las carreteras.

⁸⁶ Buen Lozano, Néstor, de. LA DECADENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Págs. 252-253.

LA REFORMA LABORAL

El PAN recibió el proyecto, produciéndose cierto espacio temporal entre la transmisión de poderes y el llamado *Error de Diciembre*, de forma tal que, sería hasta 1995 cuando los senadores del PAN promoviesen una reunión para discutir el proyecto; habiéndose convocado para tal efecto a intelectuales y laboristas de la talla de Lorenzo Meyer, Carlos Llano y Arturo Alcalde. El proyecto fue entonces discutido y aprobado con un único agregado redactado por Néstor y Carlos de Buen, atento a la petición de un capítulo que promoviese la participación de los trabajadores en el capital de las empresas a través de la inversión parcial de sus utilidades (acciones de goce).

El proyecto se convirtió en una iniciativa que mejoraba las condiciones de trabajo al tiempo en que, reconocía la necesidad de una flexibilización en las mismas (condicionada esta, a una remuneración suficiente y decorosa). En materia colectiva, se desaparecía el corporativismo y con ello, el control del Estado sobre los sindicatos, convenios colectivos y derecho de huelga. También, se promovía la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por juzgados de lo Social, competentes para conocer y decidir sobre los juicios laborales y de seguridad social, haciéndose leves modificaciones a las cuestiones de derecho procesal.

El 12 de julio de 1995, la iniciativa fue presentada por los Senadores del PAN para su discusión ante la Cámara de Diputados. Sin embargo el proyecto no prosperó; fue congelado por la mayoría priísta, desvaneciéndose sus esperanzas de concreción debido a las relaciones de poder existentes en el Congreso de la Unión. En gran medida, “La reacción negativa del PRI obedecía al mandato del llamado ‘sector obrero’ que veía perderse su estructura de poder. De ahí el rechazo rotundo a la reforma”⁸⁷.

2.8.2.2. EL PROYECTO PRD

Un año después de este desafortunado hecho, en 1996, el Partido de la Revolución Democrática (PRD) elaboró, con la intervención de Graciela Bensunsán, Arturo Alcalde, Rosalbina Garabito, Oscar Alzaga y otros, su propio proyecto de reformas a la LFT. Las propuestas básicamente, coincidían. En el llamado Proyecto PRD se contenían propuestas para sustituir las juntas de conciliación y arbitraje por juzgados laborales, la cancelación del apartado “B” del artículo 123 constitucional y su conversión a un nuevo capítulo del título sexto de la Ley laboral sobre trabajos especiales, así como la creación de un instituto de salarios mínimos y participación de utilidades, cuya integración dependería de la Cámara de Diputados y no del Poder Ejecutivo, como ahora sucede con las Comisiones respectivas (siendo esta aportación, de trascendental importancia). En el derecho colectivo, esa propuesta coincidía sustancialmente con el referido anteproyecto PAN, en la exigencia de constituir un registro público de contratos

⁸⁷.Kurczyn Villalobos, Patricia; coordinadora. ¿HACIA UN DERECHO DEL TRABAJO?. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2003. Pág. 39

LA REFORMA LABORAL

colectivos y de sindicatos (buscando así la desaparición de los llamados contratos de protección), fórmula que el anteproyecto PAN consideraba también, con el simple requisito de exigir la intervención previa de las asambleas sindicales, titulares de los derechos colectivos, para evitar la firma o los emplazamientos por el conducto del titular de toma de nota de un sindicato pero sin representación alguna en las empresas.

Las semejanzas que en suma, presentaban los Proyectos PAN y PRD era tal, que si se hubiese aprovechado ese momento de inesperadas coincidencias entre esos antagónicos partidos políticos, se habría llegado a la obtención de un sólo documento que contuviera los principios de la verdadera, necesaria y congruente reforma laboral. Pero no sucedió. La reacción en el PRI y en el Congreso del Trabajo fue de total rechazo. La opción viable, una alianza PAN-PRD ni siquiera se intentó. Las mejores propuestas de reforma tendrían que esperar un mejor momento.

2.8.3. LA PROMOCIÓN ZEDILLISTA DE UNA REFORMA LABORAL

Aún cuando Zedillo se conduce durante todo su gobierno instrumentando y enfatizando una política de contraste con muchos de los planes y propósitos de su antecesor, al igual que CSG es fiel seguidor de los lineamientos neoliberales; en especial, cuando durante su sexenio requiere y depende enormemente del apoyo estadounidense y de los organismos financieros internacionales para continuar en su mandato a pesar del cometido *Error de Diciembre*.

Acorde a los lineamientos mercantilistas, correspondía a Ernesto Zedillo la realización de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, anunciada por Carlos Salinas desde su campaña hacia la presidencia de la República.

En cuanto a la reforma laboral promovida durante ese sexenio, podemos señalar que el presidente Zedillo promovió tres reformas en el campo laboral, las dos primeras a mencionar, aplicadas a partir de 1997 con gravísimas consecuencias relativas a la transformación (detrimento) de las prestaciones sociales de los trabajadores mexicanos; la tercera, afortunadamente no prosperó. Dichas reformas se refieren a:

- 1) La alteración realizada al sistema de seguridad social a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, acción sucedida a través de la reforma a la Ley del IMSS en 1995.

- 2) En ese mismo sentido, la promulgación de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, sucedida en mayo de 1996, que comentaremos también.

- 3) La promoción en 1998, de una reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Analicemos cada una...

2.8.3.1. LA PRIVATIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Una de las acciones neoliberales más nefastas y dañinas para el movimiento obrero organizado, iniciada durante el sexenio zedillista, se encuentra referida a la *reestructuración* (privatización) del Instituto Mexicano del Seguro Social y, a la puesta en vigor en 1997 de una nueva Ley reglamentaria; a ello nos referimos en los incisos 1) y 2) de la iniciativa de reforma laboral de Ernesto Zedillo. Otra derivación de las políticas neoliberales del llamado *Estado de Malestar* y de la consecuente reducción del gasto público.

El proceso de individualización o privatización de la seguridad social iniciada con Salinas en febrero de 1992, siguió su curso económico y normativo durante el sexenio zedillista, exponiendo la *decisión gubernamental* de ya no hacer depender el desarrollo nacional de los créditos externos, proponiendo utilizar como base para el crédito estatal nada menos que, ¡los fondos de pensiones! (sugerencia hecha por el Fondo Monetario Internacional).

A tal fin, desde 1995 se crea un nuevo e individualizado sistema de pensiones denominadas *AFORES* (Administradoras de Fondos para el Retiro), pudiendo estas ser administradas por instituciones privadas o entidades públicas, retirándole al IMSS en un momento, el manejo de más de un millón y medio de pensiones, especialmente atractivas para el sector privado por ser inversiones que se manejan a largo plazo.

Asimismo se pretende la privatización de los servicios de salud, posibilitando a las empresas privadas a ofrecer estos y otros servicios que antes ofertaba el IMSS a la población asalariada y a sus beneficiarios, atento a los lineamientos de su legislación y, a este propósito obedece la presentación ante el Congreso, el 19 de noviembre de 1995, de la iniciativa para una nueva Ley del Seguro Social, “en la cual propuso un cambio radical en la seguridad social en el que, respetando los principios originales de la misma, se actualiza su contenido valorativo a las circunstancias actuales. Las formas concretas de otorgar la seguridad social, se dijo que tenían por objeto hacer efectivos los principios de solidaridad, universalidad, redistributivos del ingreso y tutelares de los derechos de los trabajadores”⁸⁸. Nada más alejado de la realidad.

La Nueva Ley fue promulgada el 19 de diciembre del mismo año, entrando en vigor el 1º de julio del 1997. Su expedición no obedeció (ni lejanamente) a un sentido social o de protección al trabajador. Podemos señalar que las verdaderas razones que motivaron la transformación de los seguros que integraban en

⁸⁸ Valls Hernández, Sergio. SEGURIDAD SOCIAL Y DERECHO. México. 1997. PITSA Impresores S. A de C.V. Pág. 15.

LA REFORMA LABORAL

nuestro país el esquema de protección que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se dividen en dos grandes rubros:

1. La exigencia de los Gobiernos neoliberales, de empresas trasnacionales de los países desarrollados y, de las instituciones financieras internacionales (Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial y, Banco Interamericano de Desarrollo) de minimizar los costos (de producción) que implican el otorgamiento (a favor de los trabajadores) de prestaciones de seguridad social.

2. La imposibilidad (de un país en crisis financiera) de hacer frente al pago de pensiones nacidas bajo el esquema de la ley anterior.

En su promoción, el gobierno publicitó que esa *nueva ley* (vigente hasta nuestros días), contenía los mismos principios de la Ley de 1943, previendo en su contenido la existencia de: atención médica, pensiones derivadas de los seguros de Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; así de guarderías, ello puede ser considerado cierto... ¿Entonces, qué fue lo que cambió?. La transformación radica en que la nueva ley establece un *innovador esquema* para el otorgamiento a los trabajadores de sus prestaciones de seguridad social.

Ello se explica mejor si señalamos que, el nuevo plan, repite las reglas de su antecesor el SAR, adicionando dos nuevas figuras del sector privado: las *AFORES* y las *SIEFORES*. Las primeras, son instituciones financieras privadas mexicanas que administran fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y están encargadas de manejar los fondos de retiro de los trabajadores. Funcionan con base en cuentas individuales con los aportes del beneficiario, del empleador y del Estado.

Las AFORES crean 4 subcuentas individuales: 1. Retiro, Vejez y Cesantía; 2. Aportaciones voluntarias; 3. Vivienda y; 4. Aportaciones adicionales. Dichas cuentas son *capitalizadas por* los ingresos que generan las *inversiones* efectuadas a través de una Sociedad de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES), cuyo objeto exclusivo es precisamente invertir, de manera segura (básicamente en valores emitidos por el Estado, a fin de que ese recurso continúe financiando indirectamente al propio Estado), los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores afiliados a alguna AFORE, a fin de que éstos no pierdan su valor y se vean incrementados con el tiempo. Su funcionamiento está autorizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y son supervisadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), hoy controladora principal en esta materia, con el protagonismo del Banco de México y la presencia testimonial del IMSS, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (ISFAM) y, de una comisión de fiscalización y vigilancia de los representantes de los sectores (cuya opinión nunca se escucha, ya que se trata sólo de un formalismo).

LA REFORMA LABORAL

En resumidas y aterradoras cuentas, se trata de beneficiar a la Banca (receptora de las cuotas que antes financiaban el sostenimiento del IMSS y, cobradora de altísimas comisiones); al Estado (aprovechador de los fondos a partir de las inversiones obligatorias en su papel hechas por las SIEFORES); a las SIEFORES (detentoras de altísimas ganancias por su rol de administradoras) y; a las compañías de seguros en los casos en que sean ellas quienes otorguen las pensiones a los ¿beneficiarios? de las mismas. Todo ello en detrimento del IMSS, y en quebranto de la seguridad social de millones de trabajadores. La gran víctima: la población mexicana que no percibe ingresos millonarios.

No conforme con la privatización del régimen de jubilaciones y pensiones, y dado que el IMSS disminuyó dramáticamente sus ingresos, careciendo de los medios para ampliar o modernizar sus instalaciones y servicios médicos, la seguridad social entonces vuelve sus ojos hacia la posibilidad (prevista desde 1973 y mantenida en la Ley de 1996) de *privatizar*, perdón, *subrogar* los servicios médicos del IMSS. Esta posibilidad se ve forzada y reforzada a partir de otra nueva Ley dictada el 15 de diciembre del 2000 que obliga a todas las empresas privadas prestadoras de servicios médicos, a convertirse en compañías de seguros, con la evidente intención de volverlas subrogatorias de las obligaciones que (aún ahora y haciendo un gran esfuerzo) presta el IMSS en materia médica, a través de contratos celebrados con empresarios, que podrán con ello, llevar a cabo la reversión parcial de las cuotas de la seguridad social.

Lo anterior constituye en esencia la privatización de los servicios médicos del IMSS, a fin de que dicho instituto de seguridad social ya no gaste en construir hospitales, clínicas, compra de equipo, mantenimiento, salarios y prestaciones laborales del personal. Lo anterior en virtud de que ya no hay presupuesto suficiente para ello, porque dicho presupuesto les fue otorgado a los sujetos anteriormente mencionados y, porque el Estado (del Malestar), lo que menos quiere es destinar recursos al mantenimiento y bienestar de sus pobres trabajadores.

Este es el mismo destino del sistema de guarderías del IMSS. En razón de ello, existen las muy populares Guarderías de SEDESOL (Secretaría de Desarrollo Social) en las cuales, mediante la firma de convenios de concertación, el Gobierno federal facultó y asignó pequeñas cantidades mensuales a los particulares para que fuesen estos quienes otorguen los servicios de estancia infantil que se requieran, autorizando al DIF (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia) para que por si mismo o a través de terceros, capacite al personal que habrá de hacerse cargo del cuidado de los infantes. Se trata de subrogar a los particulares estos servicios. Ni el IMSS (porque no tiene recursos) ni el Gobierno Federal destinaran recursos a este rubro tan socorrido por las mujeres trabajadoras de la clase... no millonaria.

Tristemente, años después (5 de junio de 2009), la tragedia sucedida en Sonora, que cobraría la vida de 49 niños fallecidos con motivo del incendio de una

LA REFORMA LABORAL

de estas guarderías subrogadas (Guardería ABC), evidenciaría la negligencia en la instrumentación presurosa y corrupta del esquema de subrogación bajo el cual operan dichas guarderías las cuales, para junio de 2010, se calculaban en un número aproximado de 1,480.

Evidentemente estas privatizaciones significan un duro golpe a los derechos, prerrogativas y estabilidad en el empleo de los trabajadores que prestan sus servicios en el IMSS y, el desmantelamiento de las bases que sustentan la seguridad (y paz) social de la población trabajadora, con las consecuencias que ello conlleva, las cuales son aún más aterradoras.

2.8.3.2. LA PRIVATIZACIÓN DEL TRANSPORTE PÚBLICO

En ese mismo sentido, en 1995 quien fuera el último regente de la Ciudad de México, impuesto por el Jefe del Ejecutivo, decretó la quiebra del transporte público que daba servicio a esta Ciudad: la llamada Ruta 100. Ello a fin de poner en venta (privatizar) esa concesión. Los líderes sindicales se opusieron (sin mucho éxito) a esa medida, siendo en consecuencia (injustamente) encarcelados. Sin embargo el movimiento continuó mediante protestas y luchas que culminaron dos años con el *rescate* de tres nuevas rutas a empresas que fueron concedidas a cooperativas formadas por trabajadores.

2.8.3.3. LA PRIVATIZACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJO

La agobiante situación del trabajador, motivó innumerables manifestaciones públicas (y privadas) de repudio al Estado, al presidente y al neoliberalismo; provocando la suspensión en 1995 del desfile oficial y masivo del 1º de mayo, Día del Trabajo, evento iniciado por Francisco I. Madero en 1913, cesado durante la *dictadura huertista* y la lucha revolucionaria y reiniciado, ininterrumpidamente desde 1930 y hasta el 1º de mayo de 1995. Sustituyéndose la concentración masiva, por actos pequeños aislados, llevados a cabo en locales cerrados, con la asistencia de sólo algunos líderes sindicales alineados al Gobierno y sus pequeños grupos de apoyo. Surgen nuevamente las limitaciones gubernamentales a las reuniones multitudinarias, en especial, si se trata de trabajadores de los distintos gremios, identificados entre sí además de por similares y agobiantes problemas económicos y de explotación, por un sentimiento de solidaridad de clase, detectado años antes por Carlos Marx, sensación que hoy, acorde a las tendencias mundiales, se globaliza.

2.8.4. LA EJECUCIÓN DE SU REFORMA LABORAL

Durante un discurso en campaña pronunciado por Luis Donaldo Colosio, el 6 de marzo de 1994, se hacía referencia a la necesidad de actualizar los tribunales del trabajo y de poner en marcha un proyecto de Nueva Cultura Laboral (NCL). El

LA REFORMA LABORAL

origen de esa idea, se encontraba en una petición realizada por el entonces presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), Carlos María Abascal Carranza, propuesta que rápida y sorpresivamente derivaría en una serie de visitas recíprocas entre representantes de la CTM y de la COPARMEX. Zedillo, aprueba y apoya esa alianza, a partir de la cual planea un nuevo intento de reforma laboral.

La estrategia sería puesta en marcha durante 1999, año en el cual el gobierno priísta de EZ intentó reformar la LFT mediante una nueva táctica: se fingió la convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a un debate entre los supuestos (y muy escogidos) sectores de la producción para la creación de lo que se denominó un *nuevo Código Procesal del Trabajo*. Se trataba de la puesta en marcha de una reforma disfrazada y fraccionada. Se pensó que sería más fácil una transformación laboral si se omitía la frase *reforma a la Ley Federal del Trabajo* y se sustituía por la de creación de un llamado Código de Procedimientos Laborales, que “ciertamente tiene como pretensión mayor, suavizar en beneficio empresarial, las reglas procesales tutelares de la reforma de 1980”⁸⁹. El primer paso sería modificar el procedimiento, para otorgar mayores garantías corporativistas e iniciar un encubierto aniquilamiento de los derechos laborales; hecho lo cual, proseguiría la reforma sustantiva.

Afortunadamente ese intento tampoco prosperó. Ello se debió precisamente a las exigencias empresariales de someter los procedimientos de firmas de los contratos colectivos de trabajo y de la titularidad de los mismos a un mecanismo de certificación previa que permitiera impedir los emplazamientos a huelga de los sindicatos que no fueran de su conveniencia y limitar la posibilidad de que los trabajadores pudieran abandonar el sindicato que los patrones impusieran. Para ello, debía llevarse un juicio de titularidad del contrato colectivo; facultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a condicionar las demandas colectivas a una serie de informaciones previa proporcionadas por quienes intentaban el registro de un contrato colectivo o de cambio de titularidad contractual, información que sólo serviría para añadir más obstáculos a dicho procedimiento y lo que es peor, a obtener con mucha anticipación los datos de los trabajadores que pretendiesen realizar tales acciones para que de considerarlo necesario, fuesen oportunamente reprimidos. Ello por supuesto significaba el sometimiento de la huelga y de la contratación colectiva al capricho empresarial. Ese tema se convirtió en el corazón mismo del proyecto zedillista de reforma laboral y fue cobijado de inmediato por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El objetivo era claro: otorgar confianza a los inversionistas propiciando para ellos las condiciones requeridas por el neoliberalismo. EZ continuaba la senda trazada por su predecesor. Con el sometimiento de la huelga y de la contratación colectiva el mensaje a los empresarios era claro: no se preocupen por la ley, sólo los sindicatos autorizados podrán exigir condiciones laborales y emplazar a huelga y nosotros (los empresarios), elegiremos a esos sindicatos.

⁸⁹ Kurczyn Villalobos, Patricia; coordinadora. Op. Cit. Pág. 40.

LA REFORMA LABORAL

Zedillo reforzó sus promesas empresariales y la confianza de los empresarios con acciones. Actuando al margen de las disposiciones legales contenidas en materia laboral, EZ actúa durante su gestión instrumentando en los hechos algunas de sus propuestas contenidas en su referido anteproyecto de código procesal, que distaba de ser aprobado y de entrar en vigor. Así, Zedillo desafiando los requisitos establecidos en la Ley que sí estaba vigente, simplemente *recomendó* (ordenó) a los tribunales del trabajo que exigieran a los sindicatos el cumplimiento de los requisitos señalados por ese anteproyecto, para otorgarles su registro. Los tribunales obedecieron. Los resultados fueron desastrosos para los trabajadores. Sin embargo las autoridades presumían como un logro, el haber reducido drásticamente los intentos por lograr la firma de un contrato colectivo o por cambiar de sindicato.

Algunas organizaciones democráticas como la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)⁹⁰ combatieron por la vía del amparo esas ilegales condiciones, demostrando que carecían de sustento y que sólo servían para que los empresarios contasen *oportunamente* con información (privilegiada, otorgada por sus representante en las Juntas), acerca de los trabajadores *subversivos o inconformes*; información a partir de la cual, por supuesto, los empresarios simplemente despedían a dichos trabajadores considerados como *non gratos*, antes de que ocasionasen algún problema. Los argumentos esgrimidos y la actuación de los funcionarios gubernamentales al respecto, por supuesto carecían de un real sustento jurídico, siendo por ello que en diversas resoluciones se declararon ilegales esos condicionamientos.

Afortunadamente, durante las sesiones de debate del anteproyecto de Código, la UNT alegó que los procedimientos exigidos por los tribunales a los trabajadores eran violatorios de la Constitución, de convenios internacionales (especialmente del Convenio 87 de la OIT⁹¹) e incluso de los derechos humanos. La respuesta gubernamental ante esos argumentos fue sencilla y rotunda: se desecharon por completo esos alegatos y se instó a la Secretaría del Trabajo a dejar de convocar a las reuniones.

De esa manera, sucede en el sexenio zedillista otra reforma laboral procedimental no escrita y, a todas luces nefasta, cuyo objetivo fue dar seguridad a los empresarios abatiendo la libertad sindical, la libre sindicalización, la autonomía, la democracia y el pluralismo sindicales.

⁹⁰ Organización presidida por Francisco Hernández Juárez, que aglutina a más de 200 organizaciones obreras y campesinas entre las cuales destacan el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, la Federación Nacional de Sindicatos Universitarios, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos.

⁹¹ Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

2.8.5. ZEDILLO Y EL MOVIMIENTO OBRERO

La crisis iniciada en 1994 golpea especialmente a los grupos más desprotegidos y en especial al sector obrero, los cuales, presenciaron en pocos meses (y continuamente durante todo el gobierno zedillista) el incremento del desempleo; la disminución del salario real y de su poder adquisitivo; la eliminación de sus prestaciones laborales y en muchos casos, su inmersión en agobiantes e impagables deudas que mermaban sus ya disminuidos salarios y su patrimonio, llevándolos a perder sus pertenencias.

Ante esta situación, Zedillo, fiel seguidor de los lineamientos neoliberales trazados principalmente por los EUA, en vez de apoyar al movimiento obrero y a la pequeña y mediana industria productiva mexicana para impulsar su desarrollo y consecuentemente generar riqueza y empleo nacional, enfoca sus atención y protección en los grandes monopolios y consorcios extranjeros, a los cuales brinda todo tipo de concesiones y prebendas, en especial los referidos a las exenciones de impuestos para la importación y exportación de que gozan esas empresas; negando ese mismo trato a la pequeña y mediana industria nacional, a la que por el contrario, le exige en demasía y agobia en sus sistemas y procesos productivos y administrativos; situación que se traduce en la alarmante disminución y eliminación de este sector de los procesos productivos nacionales, empobreciendo aún más nuestra economía y, colocando con ello a la industria nacional en una situación de gran vulnerabilidad y desventaja en el proceso de globalización.

A tal efecto, en el sexenio zedillista continúa la tendencia iniciada por Miguel de la Madrid (aniquiladora del movimiento obrero) de convertir a México en un país maquilador, proveedor de mano de obra muy barata (cumpliéndose con ello los temores argüidos por los sindicatos canadienses y estadounidenses durante las negociaciones del TLCAN). En consecuencia, la maquila (presentada como industria productiva nacional), se posiciona y se promueve gubernamentalmente como un sector generador de (mal pagados) empleos, al incrementarse en México el número de esas empresas, atendiendo a la alta rentabilidad que les refleja producir a partir de nuestros bajos y aniquilados estándares laborales y medioambientales.

El gobierno zedillista presenta entonces a la producción obtenida de la maquila y a las cifras que registran sus productos terminados e importados, como si ello formase parte de la producción netamente nacional, y en consecuencia, como puebla *fehaciente* del éxito de sus medidas neoliberales a favor de nuestro desarrollo empresaria, engrosando para ello el volumen de nuestras exportaciones reales y creando una apariencia de un desarrollo neoliberal, de una balanza comercial favorable e incluso, de un bienestar para los trabajadores. Por supuesto, en la realidad, lejos de ser un avance, esa situación significó un retroceso a los procesos productivos de los sectores industriales nacionales, debido a la falta de integración de ese sector con las verdaderas cadenas productivas nacionales (se incorpora en el proceso, apenas un 3% de productos de origen nacional); no

LA REFORMA LABORAL

siendo por tanto una opción viable de desarrollo. Situación que una vez más golpea al trabajador nacional.

Sin embargo y pese a la represión neoliberal sufrida por el movimiento obrero, este tiene un tímido repunte, sucedido a partir de la muerte del eterno líder cetemista Fidel Velázquez ocurrida en 1997 y, de los efectos ocasionados por la crisis sobre el movimiento obrero sindicalizado. Se promueve entonces la aparición de algunas secciones combativas dentro de la CTM, siendo la principal la encabezada por la UNT. Poco a poco y ante el deterioro de la situación laboral, fue creciendo la representatividad de la UNT, abandonando sin embargo sus filas el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), no pudiendo incorporar en sus filas al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), dado el incondicional apoyo brindado por la dirigente del Sindicato más grande de América Latina, al Gobierno federal. Ello significó una participación más activa del sindicalismo ante los embates neoliberales y las crisis económicas, resultando más combativos los trabajadores de servicios que los obreros industriales, siendo este por ejemplo el caso del SME, que manifestándose abiertamente contrario a las políticas neoliberales, hace una defensa abierta y decidida de la industria eléctrica paraestatal, defendiendo al sector energético de la privatización y frente a los monopolios nacionales y extranjeros. Las consecuencias de su insubordinación al régimen, las pagará tiempo después.

Ante el adelgazamiento del sector público, las injusticias de que son víctimas sus trabajadores, en especial los de confianza y, los efectos de las crisis económicas sobre su poder adquisitivo, cada vez más sindicatos de trabajadores al servicio del Estado exigen el otorgamiento de las prestaciones laborales que les han sido arrebatadas; manifestándose abiertamente en contra de la violación de sus derechos y en defensa de sus fuentes de trabajo. Un ejemplo de ello se registra en los años 1994 a 1996 cuando miles de trabajadores de PEMEX protestan y manifiestan abiertamente su repudio e inconformidad a la venta de las plantas de petroquímica secundaria de PEMEX, habiendo sido entregadas durante ese período a monopolios nacionales y extranjeros, plantas tan importantes y redituables como Pajaritos y Cosoleacaque.

Los trabajadores de organismos descentralizados a través de peticiones y protestas consiguieron el reconocimiento de sus derechos a la contratación colectiva, a la huelga y a la posibilidad de integrar sindicatos de rama. Influenciado y derivado de estas acciones, durante 1999, trabajadores de las dependencias gubernamentales logran que en 1999, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emita una jurisprudencia (1/99) que en reconocimiento a la libertad de asociación, admite la existencia de más de un sindicato en las dependencias gubernamentales, declarando ilegal la legislación existente desde 1941 que permitía la existencia de sólo un sindicato por dependencia.

LA REFORMA LABORAL

Se reactivó también el movimiento estudiantil de la UNAM, cuando el entonces rector Francisco Barnés de Castro intentó aumentar la cuota simbólica de los estudiantes, habiéndose considerado dicho incremento como una medida más del neoliberalismo para privatizar la educación, movimiento que culminó con la renuncia del rector (y de sus propuestas) siendo afortunadamente designado en su lugar, Juan Ramón de la Fuente, quien desempeñaría un magnífico papel al frente de la UNAM, consagrándola como la mejor de América Latina, haciéndola acreedora de importantes reconocimientos internacionales a su excelencia académica.

En cuanto a su política salarial, esta, se encontró supeditada a los lineamientos neoliberalistas y en ellos la exigencia del combate a la inflación, lo que hubiese sido favorable a la Nación si no se hubiera sustentado sobre la reducción de la inversión y el gasto público y, la conservación de bajos salarios. Vale la pena señalar que “durante 1997 casi el 65 de la población activa recibía, como máximo, dos salarios mínimos o sólo obtenía una recompensa en especie y 57% de quienes percibían un salario no tenían protección de ninguna forma de seguridad social”⁹², cifras que revelan una realidad innegable: el empleo asalariado convencional, regido en términos de la legislación laboral, disminuye dramáticamente, camino a su extinción.

Para disfrazar los efectos de esa instrumentación, Zedillo promueve el llamado Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL), que le permite el manejo (muy) discrecional del presupuesto público destinado a la atención de las demandas de la población.

2. LA PRIMERA CRISIS DE LA GLOBALIZACIÓN

Durante el sexenio de Ernesto Zedillo, a los efectos provocados por las crisis internas derivadas de las políticas gubernamentales instrumentadas, se suman los resultados provocados por la llamada *Crisis Asiática de 1997-1998*, iniciada esta última el 2 de julio de 1997, a partir de la abrupta devaluación de las monedas en Tailandia⁹³, extendiendo sus efectos a los demás países de Asia, derrumbando la Bolsa de Valores en Hong Kong en octubre de ese año, situación que a su vez desencadenó una presión a la baja en el resto de las bolsas de valores en el mundo y, un colapso en el comercio mundial, consecuencia de una menor demanda de productos en las economías de Asia. Los efectos de esta globalizada crisis, afectaron principalmente a las economías de América del Sur, principalmente debido a los efectos financieros y comerciales de la crisis global y, la disminución en el comercio intrarregional a raíz de la crisis en Brasil y de dificultades en varios países de la comunidad andina.

⁹² Aragonés Ana María y/o. ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS DE LA GLOBALIZACIÓN. UN DEBATE TEÓRICO I. Editorial Plaza y Valdés. México. 2005. Pág. 100.

⁹³ Por ejemplo, en julio de 1997, la moneda de Indonesia (el país más afectado por la crisis en Asia), la rupia, valía 2,431 por dólar, y a fines de enero de este año llegó a costar casi 14,000 por dólar.

LA REFORMA LABORAL

Los efectos referidos alcanzan dimensiones tales, que son entonces considerados como una *Primera Crisis de la Globalización*, a cuyos efectos, dramáticamente, México no puede sustraerse; siendo su impacto tal en nuestro país que, un sinnúmero de analistas la comparan con la primera gran crisis generalizada de la economía mundial: la registrada en 1929 (que duró muchos años). Al respecto, y considerando lo sucedido precisamente en ese año, se ponen en marcha una serie de estrategias económicas destinadas a paliar los desastres registrados durante 1929, logrando, mediante la intervención de los organismos internacionales, *controlar a tiempo* sus efectos. Sin embargo, el *éxito* de esa pronta actuación neoliberal no *salvó* a todas las economías por igual. Las economías más débiles, como es el caso de México, resienten, en especial su población asalariada, los efectos de este embate en forma tal que, no hace sino agravar nuestra ya de por sí muy grave crisis económica (y al resto de nuestras crisis: sociales, laborales, educativas, de seguridad social, de seguridad pública, de desempleo, etc.).

Sin embargo y, pese a sus atenuantes, dicha crisis contribuyó y preanunció una gran crisis político-institucional de la globalización neoliberal a suceder en 2001-2004, que por su magnitud, llevaría a una redefinición de la globalización misma, dando lugar a un nuevo ciclo de expansión mundial bajo distintas formas institucionales que involucren mayor peso de la regulación pública y una redefinición de los procesos de integración regional y, diversas relaciones internacionales de poder.

En suma, Ernesto Zedillo, al igual que su predecesor (de hecho mucho peor), finaliza su período inserto en medio de todo tipo de crisis: internas, externas, políticas, económicas, sociales, en suma, del repudio general; desdén emanado principalmente de las muy debilitadas y sacrificadas clases asalariadas.

CAPÍTULO III

LA GLOBALIZACIÓN

1. MULTINACIONALISMO Y GLOBALIZACIÓN. SUS EFECTOS SOBRE EL DERECHO LABORAL

Hablar de globalización en el ámbito de la vida cotidiana, es simplemente inevitable, dado que se trata del fenómeno que caracteriza los cambios más relevantes del fin del siglo XX y marca el inicio de un nuevo milenio. Su definición y proceso son sin embargo sumamente complejos. Me parece conveniente iniciar este capítulo evocando una de las más sencillas y a mi criterio, mejores definiciones acerca de dicho vocablo, emitida esta por Bernard Guillochon, quien al respecto refiere que: “este término designa al conjunto de fenómenos por los que la vida de todos los habitantes del planeta depende, por lo menos en parte, de decisiones que se toman fuera de su propio país”⁹⁴.

Entonces, ¿qué papel juega el Estado-nación en nuestro globalizado entorno?. Tratar de dar respuesta a esta pregunta nos lleva a diversos razonamientos. El primero de ellos es que nunca como ahora las transformaciones mundiales habían sucedido a tan vertiginosa velocidad. Cabe recordar que el nacionalismo, fruto del Estado-nación, se consagró como el rasgo cultural y político más característico del siglo XX; ello queda claramente evidenciado si consideramos que “antes de 1770 solamente existían 20 Estados soberanos (la mayoría europeos) mientras que en la actualidad son casi 200, de los cuales 125 se constituyeron a partir de 1946, o sea en la etapa de la posguerra”⁹⁵.

Paradójicamente, la transformación del Estado-nación sucedería también a partir y, a consecuencia de la II Guerra Mundial. Es evidente entonces que desde la segunda mitad del siglo XX, el mundo se reorganiza; el Estado replantea sus fines (y la tecnología los supera), transitando hacia un pos-nacionalismo.

La tecnología, fácil y rápidamente traspasa fronteras, conectando a la gente de las diferentes naciones, en millones de distintas maneras, mediante el uso del intercambio comercial, financiero, material e intelectual y, fusionando las

⁹⁴ Colección Larousse. El Mundo Contemporáneo. LA GLOBALIZACIÓN. ¿UN FUTURO PARA TODOS?. España. 2003. SPES Editorial S.L. Pág. 4.

⁹⁵ Buganza, Jacob y/o. REFLEXIONES FILOSÓFICAS SOBRE POLÍTICA, DERECHO Y GLOBALIZACIÓN. México. Editorial Torres Asociados. 2006. Pág. 101.

LA REFORMA LABORAL

ideologías y los destinos de los habitantes de los hasta ahora llamados Estados soberanos.

El modelo tradicional del Estado-nación creado en la época moderna, fruto de la primera y segunda posguerra mundiales esta ahora en crisis. Sucumbe ante los embates de la globalización económica que lo coloca en una etapa de transición. Sus posibilidades de continuidad disminuyen dramáticamente. La más importante: el proteccionismo, ha dejado ya de ser una opción posible. Algunos analistas pronostican su inevitable fin; otros, por el contrario, vaticinan su continuidad pero no en la forma en que hasta ahora es concebida esta unidad económica política y cultural, sino, delegando buena parte de sus funciones y decisiones en otras entidades, la mayoría de estas, internacionales.

La amenaza más letal de esta metamorfosis radica en el peligro de que (como ya sucede) junto con el Estado-nación, se transforme o desaparezca el Estado de bienestar. Su reducción a su mínima expresión es ya una realidad, en especial, para aquellas naciones subdesarrolladas. La globalización, responsable de esta mutación, no es simplemente una tendencia, se trata, de una realidad en la que todos los individuos vivimos inmersos; constituye un complejo proceso, conformado por múltiples determinaciones que incluye factores políticos, económicos, sociales y culturales y, que en su desarrollo, de una manera sin precedentes, transmuta y fusiona a las naciones de todo el mundo.

Dicha transformación abarca dos dimensiones: una cuantitativa, que se refiere a la generalización del capitalismo por todo el mundo y, una cualitativa, aquella que da lugar a la revolución tecnológica, informática y de las comunicaciones, la reestructuración de la producción y la completa unificación del mercado mundial en torno a una estera de intercambio y circulación de productos, capitales, tecnología y fuerza de trabajo. Sin embargo, como todo proceso, la globalización se encuentra inmersa en etapas, en ciclos que definen su inicio, continuidad y por supuesto, su fin.

La globalización, tal y como es concebida en los tiempos modernos, despegó a finales de la década de los ochenta; alcanzando a la mayor parte del mundo y sectores, a partir del mercado global de los años noventa (centrado en el sector electrónico-informático y de las economías de América del Norte y Asia Oriental); perdiendo, paulatinamente su fuerza a finales de esa década, situación que se evidencia a partir de la crisis asiática de 1997-1998 que, a pesar de haber sido “detenida a tiempo”, significa en si misma el prelude al inevitable desmoronamiento político institucional de la globalización neoliberal, suceso que ocurre a partir del año 2000.

La gran crisis sucede al converger tres factores decisivos: 1) la crisis de la economía norteamericana, 2) la crisis de la organización internacional y, 3) el ascenso económico internacional de China, la India y de otros países en desarrollo, tanto en Asia como en el resto del mundo.

1.1. LA CRISIS POLÍTICO-INSTITUCIONAL DE LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL

El inicio del tercer milenio, registra la primer gran crisis cíclica de sobreacumulación de capital sucedida en el período 2001-2002, llamada también *la crisis de Internet*, debido a que básicamente se centró en el sector electrónico-informático, conjugándose con una crisis político-institucional de carácter mundial, resultando en una Gran Crisis de la Globalización.

Lo anterior se explica de la siguiente manera: a nivel internacional la economía de los Estados Unidos (considerada aún potencia líder), se ve seriamente afectada por la aceleración del crecimiento económico chino e hindú y, por la entrada de estas naciones a un nivel de desarrollo tecnológico y de capital mucho más intensivo, especialmente en el ramo de telecomunicaciones y computadoras. Es decir, el comercio de los Estados Unidos a nivel mundial en estos sectores (por ser los más destacados), se ve seriamente disminuido con el incremento de la participación de China y de la India y, en menor escala, de la Europa Occidental y Oriental y de Rusia; lo que trajo como consecuencia, la inevitable caída de la rentabilidad de este tipo de empresas a niveles nunca antes vistos.

Por su parte, las instituciones económicas de regulación internacional, enfrentan los efectos negativos de las decisiones tomadas en los años anteriores, es decir, sustituyendo el FMI sus tradicionales políticas de defensa de los acreedores y grandes rescates a deudores, optando por una navegación libre (a la deriva), decisión en gran parte tomada a partir de la negativa de Argentina de pagar más del 25% de su deuda externa⁹⁶. La OMC por su parte, también entra en una crisis motivada por su fracaso ante temas centrales de la globalización, tales como los requerimientos de inversión directa o, las demandas antiproteccionistas de los países en desarrollo, que condujeron a consecuencias tan trascendentes como la constitución del Grupo de los Veinte (G20), liderado por China e integrado por India y otros países asiáticos y por las principales naciones en desarrollo de América del Sur y de África, como nuevo bloque de países, dentro de la Organización Mundial de Comercio; los cuales actuando en coalición, se negaron a continuar discutiendo toda reforma al régimen comercial internacional que no pasara por la drástica reducción del proteccionismo de los países avanzados.

⁹⁶ Una de las principales medidas tomadas durante el gobierno de Kirchner (presidente de la Nación Argentina de mayo de 2003 a diciembre de 2007, fue cancelar la totalidad de la deuda con el Fondo Monetario Internacional por un monto de 9.810 millones de dólares; siendo el objetivo declarado por Kirchner, el de terminar con la sujeción de las políticas económicas nacionales a las indicaciones del FMI.

LA REFORMA LABORAL

El debilitamiento de estas instituciones, sucede en un momento en que es evidente el notorio fracaso de las políticas neoliberales impulsadas por los Estados Unidos en Latinoamérica y, de la crisis vivida al interior de la ONU a partir y derivado del apoyo brindado por este organismo a los Estados Unidos para ocupar Afganistán a fin de derrocar al régimen talibán, con la consecuente invasión a Irak por los Estados Unidos y por los países alineados a él, pretextando para esta intromisión, el ataque aéreo sucedido en territorio norteamericano el 11 de septiembre de 2001, en un intento por rehacer la base geopolítica de la industria petrolera mundial y, sobre todo, por reorganizar unilateralmente, el conjunto de las organizaciones mundiales.

Estas medidas, unidas con elementos xenofóbicos, provocan un repudio general y un consecuente desprestigio hacia los fines y acciones de la ONU; ocasionando además de una desestabilidad, la conformación de una coalición de países encabezados por Francia, Alemania, Rusia y China, a la par de un enorme movimiento internacional contra la guerra y, a contrario, la conformación de una unión de países árabes entre estos, Irán y Siria, en defensa y apoyo a la resistencia nacional iraki y también, en repudio a las políticas impuestas por los Estados Unidos.

Los anteriores fenómenos y acciones provocaron un nuevo tipo de situación internacional, en el que se reaviva un movimiento democrático a nivel cosmopolita en el cual, los principales países del mundo occidental entraron en un proceso de reorientación política hacia el centro y hacia la izquierda. Así, el gobierno de España es ocupado por el Partido Socialista que prontamente retira a las tropas anteriormente enviadas a Irak, sumándose al Eje Franco-alemán de la Unidad Europea, en una coyuntura clave para la reordenación política de ese continente, avanzando también hacia una consolidación económica, en que se posiciona el euro como la segunda moneda mundial de base regional .

De esta forma, el mundo una vez más se reacomoda. A la Unión Europea (UE)⁹⁷ se incorporan los países más desarrollados de la Europa Oriental y del Mediterráneo como lo son Polonia, República Checa y Hungría, sumando para el año 2004 diez naciones más; situación que, redundando en beneficios a su competitividad, impactando también en el contexto de la división europea del trabajo, contribuyendo al abaratamiento regional de costos por la competencia interregional. Ello se entiende de una mejor manera si consideramos que, en un inicio, la Comunidad Económica Europea al no considerar en su bloque a los países que constituían el principal reservorio de fuerza de trabajo barata y calificada, obstaculiza la movilidad regional del capital con el consecuente encarecimiento de los procesos productivos continentales en pleno proceso de reestructuración, competencia y desarrollo internacional.

⁹⁷ Comunidad política de Derecho, nacida para propiciar y acoger la integración y gobernanza en común de los Estados y pueblos de Europa. Compuesta por veintisiete estados europeos, fue establecida con la entrada en vigor del Tratado de la Unión Europea (TUE), el 1 de noviembre de 1993.

LA REFORMA LABORAL

En tanto Estados Unidos se debatía en una crisis que evidentemente repercutía en nuestro sistema; China y otros países en desarrollo (India, Asia Oriental, Rusia, América del Sur) ascienden y recuperan posiciones a nivel mundial. En ese contexto, China sustenta su desarrollo a partir de su participación creciente en la globalización mediante el aprovechamiento de sus bajos costos salariales iniciales, de la intervención activa del Estado y del aprendizaje tecnológico; estrategias que la posicionan en niveles avanzados de desarrollo económico, sustentado en gran medida, a partir de sus progresos en el sector electrónico-informático, situándose en 2004 como primer productor y exportador mundial de computadoras y equipos de comunicaciones y; como segundo acreedor (después de Japón) de Estados Unidos, al ser tenedor de su deuda pública y principal exportador de capital y financiador de la expansión internacional de las nuevas empresas transnacionales chinas que operan principalmente en países en desarrollo.

Paradójicamente, China debe gran parte de este éxito mundial, al destacado papel del Estado y la empresa pública en su economía, factores que permiten el despliegue de un amplio sector científico-educativo, un gran mercado interno y una gran capacidad financiera derivada de la acumulación de superávits comerciales, ello sumado al sentimiento de unidad y solidaridad de su población, que se considera a sí misma como una unidad regional, étnica y económica, que incluye a Hong Kong, Taiwán y demás Estados que conforman el mercado de China y, que dirigen la economía de un gran número de países de Asia Oriental.

Habrá que replantear la función del Estado-nación en el éxito (o supervivencia) de las economías.

Evidentemente, Fox no se planteó esa pregunta.

2. EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ANTE LOS REQUERIMIENTOS DE UN ESTADO NEOLIBERAL

2.1. MÉXICO AL INICIO DEL NUEVO MILENIO. SU FAST-TRACK NEOLIBERAL

2.1.1. Vicente Fox Quezada (2000-2006)

En México, el inicio del nuevo milenio registra y padece los estragos económicos sucedidos (y sufridos) a consecuencia de las decisiones tomadas durante la administración de Ernesto Zedillo, situación que se refleja en la total desaprobación de la población durante los comicios electorales sucedidos en julio

LA REFORMA LABORAL

de 2000, año en el cual, por primera vez después de 70 años, un candidato proveniente del Partido no oficial es electo a la presidencia de la República. Contrario a lo sucedido en las elecciones de 1988, en esa ocasión, un candidato procedente de un Partido de oposición gana limpiamente las elecciones. Se trató, dicen algunos expertos, de un voto de castigo en contra del PRI y de las políticas neoliberales promovidas e impuestas por los gobiernos priístas desde Miguel de la Madrid y, en especial un voto de repudio a los efectos de la gran crisis sucedida en los años 1994-1995, ocasionada por el referido *Error de Diciembre*, que provocó una gran crisis de la Bolsa de Valores y derivó en el mundialmente sufrido *Efecto Tequila*.

Vicente Fox Quezada (VFQ) capitalizó en su favor estos acontecimientos inclinando a su favor el voto de la población, apoyado en una campaña desplegada con desmesurados recursos económicos aportados por los llamados *Amigos de Fox*, superando con enorme margen, los recursos destinados por los otros contrincantes en campaña; exhibiendo una imagen (hábilmente creada por su equipo de campaña) de un ciudadano honesto, harto de la corrupción y abusos gubernamentales, opositor parcial del neoliberalismo, crítico del FOBAPROA (del cual se comprometió a abrir su expediente), que oferta promesas de inmediata solución (quince minutos) a los problemas económicos de nuestro país, a la guerrilla y al desempleo. La población desesperada, le creyó.

Sin embargo Fox pronto defraudó a sus votantes al no cumplir ni en 15 minutos ni en 6 años sus promesas de campaña. Por el contrario, siguiendo la misma línea que sus antecesores, continuó la instrumentación de las nocivas políticas neoliberalistas, provocando consecuente y previsiblemente el agravamiento de toda la problemática nacional y vicios existentes en nuestro sistema.

El mandato de Vicente Fox se caracterizó por ser un gobierno de contraste, pero entre sus propias iniciativas de campaña y sus acciones. Fox autodenominó a su sexenio *el Gobierno del cambio*, pero lo único que cambió fue el nombre del Partido en el Poder (y por supuesto del presidente en turno). Los vicios y corruptelas sucedidas durante los gobiernos priístas no sólo continuaron sino que empeoraron. El también autodenominado *gabinetazo* de VFQ, se constituyó por un equipo empresarial disparejo, sin experiencia gubernamental, sin intereses afines ni coordinación en sus acciones, predominando las actitudes personalistas, incrementándose el saqueo al erario nacional⁹⁸. La delincuencia y el narcotráfico crecieron de manera alarmante y con ello el temor y la inseguridad de la población. Persistió y se incrementó el tremendo déficit en las finanzas gubernamentales y en la creación de empleos al tiempo que disminuían los ingresos de los trabajadores y los puestos de trabajo (y de sus prestaciones de seguridad social). Continuaron y se acrecentaron los privilegios a los grandes

⁹⁸ El sexenio concluyó en medio de un escándalo provocado por el enriquecimiento inaplicable de la llamada 'Pareja presidencial', de los familiares y amigos de Vicente Fox y en especial, de los hijos de Martha Sahagún.

LA REFORMA LABORAL

consorcios nacionales y extranjeros, incrementándose la desigualdad entre las clases sociales cuya división quedaban enfocada a: los que lo tienen todo y los que tienen muy poco o nada.

“En seis años, la administración de Vicente Fox Quezada consiguió que México retrocediera, con base en los informes y balances anuales de ‘organismos multilaterales, consultores de negocios, instituciones educativas de alto nivel empresarial y asociaciones de economistas dirigidas por premios Nobel’, y comparando el lugar ocupado por México en distintos renglones de interés económico en el año 2000 y 2006, concluyó que en libertad económica México cayó del sitio 35 al 60; en competitividad del 36 al 53; en globalización del 29 al 42; en tecnología y comunicaciones del 44 al 55; en confianza de la inversión extranjera directa del 7 al 16; y en corrupción del 59 al 65”⁹⁹.

2.1.1.1. Su actuación neoliberal

Vale la pena comenzar diciendo que las medidas neoliberales instrumentadas durante ese sexenio, no hicieron sino contribuir al recrudecimiento de los antagonismos entre clases y de la crisis en todos los sectores. Sus decisiones en general, sólo empeoraron las condiciones de vida en que sobrevivía la mayoría de los gobernados. México resiente al inicio del sexenio de Vicente Fox, los efectos de la crisis económica internacional 2001-2002 referida en párrafos precedente y presenciar los acontecimientos internacionales sucedidos entre 2001 y 2004, que ocasionan el desmoronamiento político institucional de la globalización neoliberal.

Durante el gobierno de VFQ llegaron al poder grupos conservadores de ultraderecha, cuya actuación se sustentó precisamente en seguir fielmente los dogmas del neoliberalismo (y los dictados de la Iglesia Católica). Ello se explica si consideramos que a partir de la reprivatización de la Banca, iniciada en 1982 con Miguel de la Madrid, numerosos empresarios afiliados al PAN ingresaron al control de las finanzas públicas, actuando en estrecha colaboración con otros panistas empresariales integrantes de la COPARMEX, registrándose entonces una presencia empresarial dominante en ese partido consecuentemente llamada *neopanismo*, cuya inclusión se encontraba promovida y avalada por la organización de ultraderecha denominada *El Yunque*, de cuyos sectores provienen los más aguerridos ataques en contra de los logros obtenidos a partir de la Reforma Juarista, sucediendo en consecuencia innumerables actuaciones gubernamentales que atentan contra el carácter laico del Estado, al cual someten a la autoridad eclesiástica.

A pesar de sus promesas de campaña y de su anunciado repudio al neoliberalismo y a sus estragos, la política económica de Vicente Fox fue precisamente una continuación de los principios neoliberales impuestos en México

⁹⁹ González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Pág. 332.

LA REFORMA LABORAL

a partir del gobierno de Miguel de la Madrid. Fox centró su actuación gubernamental en el acatamiento de una serie de objetivos necesarios para allanar el camino a los requisitos de ese sistema, entre los cuales destacan (para no variar): el control de la inflación, evitar la devaluación abrupta del peso; lograr un equilibrio económico con superávit fiscal; financiamiento del déficit de la cuenta corriente de la balanza de pagos, con apoyo en la inversión extranjera¹⁰⁰ y; la privatización de los sectores prominentes de la industria nacional aún en poder del Estado, destacando la electricidad y el petróleo.

En este último punto, vale la pena señalar antes de continuar, que en cuanto a la privatización del petróleo si bien no se logró en un cien por ciento, ello sucedió en innumerables sectores estratégicos, obteniéndose desastrosos avances al ponerse en marcha en el año 2002, los llamados Contratos de Servicios Múltiples, mediante los cuales se posibilitó a cerca de 50 compañías privadas extranjeras, su inclusión en ramas y sectores estratégicos de esa industria, actuación que a juicio de algunos diputados y senadores, violentó las disposiciones consignadas en los artículos 27 y 28 constitucionales.

Por cuanto hace a la industria eléctrica, se presentó ante el Senado una iniciativa de privatización eléctrica que afortunadamente fue rechazada en abril de ese mismo año. Sin embargo, Mexicana de Aviación no corrió con tanta suerte, siendo vendida a precios irrisorios la primera línea aérea nacional con que todavía contaba el Estado.

La banca privada (hasta entonces nacional) pasó casi en su totalidad (90%) a manos extranjeras, en una hábil y descarada transacción comercial en la cual, los particulares no pagaron impuestos provenientes de esas ventas, beneficiándose así a los grandes capitales privados en contra de la inmensa mayoría poblacional, dado que, esa venta no reactivó la economía nacional. Se siguieron manteniendo en un nivel bajo los préstamos otorgados por la banca a los sectores productivos, incrementando enormemente las ganancias bancarias al permitirles cobrar los servicios que prestan a un precio mucho mayor que el ofertado en sus países de origen; siendo el pago del FOBAPROA, ahora llamado IPAB, una de las principales fuentes de sus ganancias, representando el desembolso a ello destinado, según el Banco Mundial, aproximadamente la cuarta parte de nuestro PIB.

Sin embargo y a pesar del fiel acatamiento de los lineamientos neoliberales y de haber contado con enormes entradas de capital por concepto de los ingresos petroleros y de recursos provenientes del extranjero¹⁰¹ no se reactivó la economía nacional, no aumentaron las exportaciones ni el PIB y, en suma, no se lograron los

¹⁰⁰ Motivo por el cual, su actuación gubernamental contaría con el apoyo (y exigencias) de los inversionistas extranjeros (y nacionales).

¹⁰¹ El sexenio foxista registra los más altos índices de recursos provenientes del extranjero, derivados en gran parte de los altos precios alcanzados por el petróleo y, de las remesas obtenidas de los mexicanos que trabajan en el extranjero.

LA REFORMA LABORAL

niveles de crecimiento económico prometidos por Fox en campaña, destinándose presuntamente, gran parte de ese superávit a los altos salarios de los funcionarios públicos, al pago de importaciones y, a otros conceptos no definidos; en vez de ser canalizados a la generación de empleos y a la inversión en infraestructura. La deuda interna creció, la deuda externa disminuyó en forma mínima (a pesar del superávit petrolero); pero eso sí, las partidas contingentes (destacando el IPAB) crecieron al igual que los índices de pobreza, desnutrición, desempleo e inconformidad política y social. Ello tal vez explique el por qué en la clasificación del foro económico mundial (FEM) del 2005, México descendió siete lugares para ubicarse en la posición 55 debido a una menor capacidad de competencia económica¹⁰².

2.1.1.2. FOX, GLOBALIZACIÓN, TRABAJO Y REFORMA LABORAL

Durante el sexenio de VFQ el aparato industrial y productivo nacional y el movimiento obrero viven una de sus peores etapas.

Se abandona la inversión en educación pública, investigación y desarrollo nacional. El modelo maquilador-exportador instrumentado exitosamente durante el sexenio zedillista perdió fuerza y representatividad, entrando en crisis simultáneamente con la administración foxista, lo que provocó el cierre y traslado de numerosas empresas maquiladoras. Las industrias metal-mecánicas (que en los países en subdesarrollo deberían funcionar como principal motor de crecimiento) retroceden y la industria de la transformación pierde peso.

En fin, México vive y registra un grave problema de desindustrialización que impacta a todo el desarrollo nacional y provoca de manera inmediata, la pérdida de numerosos empleos y un estancamiento y baja salarial, en el cual, para colmo de males (y nuevamente rompiendo sus promesas electorales), Vicente Fox aplica la política de topes salariales que tanto había criticado de forma que, en sus seis años de gobierno, los salarios sólo se incrementan en \$8.32¹⁰³, situación que tristemente posicionó a México entre los países con salarios más bajos de América Latina, siendo superado sólo por El Salvador, Haití y Perú¹⁰⁴.

Los empleos perdidos no se recuperaron, quedando también incumplida la promesa de campaña de crear un millón y medio de empleos anuales. La crisis en la industria y el adelgazamiento del sector público, disminuyeron la población económicamente activa tanto en la ciudad como en el campo, incrementando la desocupación abierta y los índices de pobreza (y criminalidad); los pocos empleos creados, son temporales y en su mayoría sin prestaciones laborales. Crecen la

¹⁰²González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Pág. 349.

¹⁰³ En tanto que los salarios de los funcionarios públicos de mandos superiores, crecen exorbitantemente al igual que las ganancias de aquellos sectores empresariales favorecidos por las políticas y exenciones aplicadas durante este período.

¹⁰⁴ González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Pág. 358.

LA REFORMA LABORAL

migración, la economía subterránea e informal y, lo que es peor, engrosan alarmantemente el número de empleados por la delincuencia y el narco.

Vale la pena mencionar en este punto, los datos arrojados por la investigación de José Miguel Candia¹⁰⁵, quien señala que, a principios de 2004, la Organización Internacional del Trabajo formuló por boca de su director general, Juan Somavia, un llamado de atención que constituye un verdadero campanazo de alerta, pues, de acuerdo con este funcionario, al analizar la situación actual percibe que la gente quiere trabajo decente y no hay manera de salirnos de eso. Tenemos que mirar la dimensión social de la globalización, porque la globalización se olvidó de la gente. Los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional o la Organización Mundial de Comercio, están funcionando cada cual por su cuenta, agregando la necesidad de trabajar juntos, enfatizando que, no se pueden enfrentar los problemas cada cual por su lado. En el mismo sentido e, invocando la participación de Juan Somavia, Miguel Candia agrega: “El problema es que la evolución de América Latina en los años ochenta, ya introdujo una enorme cantidad de flexibilidad. El desempleo ha crecido de 7% en 1980, a alrededor del 10% en 2003. Otro dato que es muy terrible: el poder adquisitivo de los salarios mínimos se redujo 25% de 1980 a 2003 y en 9 países se redujo a 50%¹⁰⁶”.

En cuanto a la creación de los prometidos empleos, las empresas, cubrieron en su mayoría sólo las vacantes temporales producidas por la rotación de personal, congelando en un gran número, las vacantes definitivas generadas por renuncias o retiros. La tendencia reflejada se refería en general a drásticas disminuciones de plantilla, en especial en las áreas operativas de las empresas, existiendo una disposición a conservar al personal que se desempeña en los departamentos de sistemas, planeación y finanzas, como estrategias para afrontar las complicadas condiciones que impone el mercado internacional. 2004 registra según datos dados a conocer por la OIT, el más alto valor de desempleo del que dicho organismo ha tenido conocimiento desde su creación, en formal tal que, según las cifras dadas a conocer, para diciembre de 2003, México registra un aproximado de 1 millón 468 mil personas desocupadas.

Contrariamente a esta precariedad laboral, los dueños y socios de las diez empresas más importantes del país¹⁰⁷ incrementan desmesuradamente sus ganancias y gozan de todo tipo de privilegios y exenciones, registrando sus dividendos el 35.3 por ciento del PIB, influenciando y dirigiendo esa élite empresarial, la vida política y económica de la nación.

La crisis del empleo, la desindustrialización mexicana, la baja salarial, el desmantelamiento de los derechos y prestaciones laborales y de seguridad social,

¹⁰⁵ Aragonés, Ana María y/o. Coordinadoras. Op. Cit. Pág. 91.

¹⁰⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁷ Entre las que se encuentran América Móvil (Telcel), Cemex, Walt Mart, Teléfonos de México, Telecom, FEMSA, Grupo México, Grupo Modelo y Grupo Televisa.

LA REFORMA LABORAL

sucedan ante los ojos de las instancias encargadas de velar por los intereses sociales y la aplicación de la legalidad: la STyPS, el CT y las principales organizaciones obreras, destacando entre ellas la CTM.

2.1.1.3. EL NEOCORPORATIVISMO

Durante el foxismo, el (antes tan combatido y oprimido) corporativismo sindical entró en una nueva fase: de apoyo gubernamental. El gobierno de VFQ con mucho éxito promovió y utilizó al corporativismo como un instrumento de control obrero y de apoyo en la aplicación de las reformas laborales neoliberales, impulsando y respaldando abiertamente la existencia y prevalencia de un sindicalismo (muy) blanco.

Se trataba de alentar la existencia de sindicatos corporativos desposeídos completamente de cualquier conciencia, solidaridad e interés de clase (obrero), opositores a las formas tradicionales de manifestación y lucha del movimiento obrero: huelgas, manifestaciones y cualquier forma de oposición a las políticas laborales dictaminadas por el patrón (y por las leyes de mercado). Los líderes sindicales de ese neocorporativismo, se vieron obligados a comprobar su lealtad al patrón y al gobierno renunciando a cualquier aspiración política, incluida en ella la de ocupar cargos públicos, delimitando así perfectamente, su campo y ámbito de influencia y acción, fungiendo sólo como capataces, controladores, convencedores y delatores de los obreros bajo su jurisdicción.

Vicente Fox apoya y utiliza a los antiguos líderes del sindicalismo priísta que se adaptan al modelo y exigencias descritas en el párrafo precedente, al tiempo que forja y coloca a los propios para asegurar el control (sometimiento) del movimiento obrero al cumplimiento de los compromisos contraídos con los poderosos grupos empresariales que lo respaldaron durante su campaña. Se trata de contar con el respaldo suficiente para, sacar adelante durante su gobierno, una prometida contrarreforma laboral. De ella hablaremos en el capítulo siguiente.

El Congreso del Trabajo por ejemplo, prontamente se adecuó a las nuevas exigencias, sometándose a los requerimientos gubernamentales, abanderando, como precursor de la contrarreforma laboral, la instrumentación en cada vez mayor número de empresas, de prácticas de flexibilización laboral, las cuales en su mayoría atentan contra los derechos laborales de los trabajadores consignados en la Ley Federal del Trabajo y en los respectivos contratos colectivos de trabajo.

Para la consecución de sus fines y acorde a su ideología derechista, patronal y libremercantilista, designa al frente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a Carlos María Abascal Carranza¹⁰⁸.

¹⁰⁸ Abogado, ex(?) líder patronal, hijo del principal fundador de la Unión Nacional Sinarquista, con una ideología muy conservadora y un catolicismo ostentoso, ocupó el cargo de Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), organismo en cuyos ideales se promueve la rectoría

LA REFORMA LABORAL

“La política de Abascal y de Fox se orientó a promover una reforma laboral que incorporara a la legislación lo que ya se da en la práctica, relegando a un segundo término el actual modelo corporativo, en el cual las empresas deben negociar la ‘flexibilidad laboral’ con la cúpula sindical. Los empresarios quieren leyes que les permitan manejar unilateralmente las relaciones laborales, sobre todo en lo referente al ‘manejo de la contratación y despido de la fuerza de trabajo, los niveles de remuneración y las condiciones de trabajo (movilidad funcional en puestos y tareas, geográfica y de tiempos de trabajo)’, igualmente la COPARMEX busca ‘promover relaciones individuales con los trabajadores ‘despolitizando’ los sindicatos y descentralizándolos, a manera de evitar las posibilidades de confrontación y vincularlos cada vez más a los intereses de la empresa... establecer nuevas restricciones para ejercer el derecho de huelga y mayores facultades para que la autoridad impidiera su estallido o le pusiera fin”¹⁰⁹.

2.1.1.4. LA PROMOCIÓN FOXISTA DE UNA REFORMA LABORAL

Entre los compromisos de reforma estructural neoliberalista adquiridos por Fox durante su campaña, ante los inversionistas nacionales y muy en especial para con los principales centros financieros internacionales, se encontraba el de llevar a cabo una (desastrosa) reforma laboral que disminuyera y flexibilizara los derechos laborales. Al efecto señala Eduardo Miranda Esquivel¹¹⁰ que, atento al contenido del Programa Nacional de Política Laboral 2001, el gobierno de Vicente Fox se fijó como ejes programáticos rectores de su política laboral 2000-2006, cinco objetivos fundamentales, que a saber son:

1. Ahondar en la nueva cultura laboral;
2. Modernizar las instituciones de trabajo;
3. Desarrollar un nuevo sindicalismo;
4. Establecer una política laboral activa en el ámbito internacional y;
5. Llevar a cabo la reforma legislativa laboral

Añadiendo al respecto que la estrategia para lograrlo, según el propio Programa, a su vez se sustentaría en cinco principios básicos:

absoluta de las leyes de mercado, rechazando abiertamente la intervención estatal en los procesos de producción y economía nacional y, habiéndose tradicionalmente opuesto a las medidas consideradas por ella misma como *izquierdistas* o *populistas*, entre estas a la política laboral, expropiaciones y nacionalizaciones impuestas por Lázaro Cárdenas, a la entrega de libros de texto gratuitos y, la nacionalización bancaria, por citar algunas. González Gómez Francisco. Op. Cit. Pág. 362.

¹⁰⁹González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Pág. 363.

¹¹⁰ Torres Maldonado, Eduardo José y; Lozaga de la Cueva Octavio F.; coordinadores. REFORMA LABORAL Y GLOBALIZACIÓN EN MÉXICO. UNA VISIÓN *IN DUBIO PRO OPERARIO*. México. Ed. Porrúa. 2007. Pág. 61.

LA REFORMA LABORAL

1. Inclusión;
2. Gradualidad;
3. Dialogo;
4. Legitimidad en el mundo del trabajo y;
5. Paz laboral.

Siendo evidente que todas esas ideas fueron plasmadas sólo para allanar el camino hacia su pretendida reforma laboral. Indudablemente nunca existió una real intención de llevarlas a cabo. Para no variar, constó una fuerte contradicción entre las expresiones de Fox y sus acciones.

Una de las primeras maniobras tendientes a lograr sus fines de transformación laboral, se hizo evidente en el discurso que Fox pronunciase en el 2002, durante el acto oficial conmemorativo del Día del Trabajo (mordazmente), en el que anunció y ratificó su compromiso de impulsar dicha reforma, subrayando en ello su propósito de promover *una nueva cultura laboral para la productividad y la competitividad*.

Cabe mencionar que esas intenciones fueron evidentemente aceleradas a partir de la emisión, por parte del Banco Mundial, de un documento sobre nuestro país datado el 21 de mayo del 2001, en el cual este organismo recomienda entre otros aspectos, “eliminar el sistema actual de pagos por despido, la negociación colectiva, las restricciones a los contratos temporales, los requisitos de promociones basados en la antigüedad, y la participación obligatoria de utilidades”¹¹¹, habiendo al efecto señalado el Ejecutivo Federal¹¹² que en términos genéricos, los consejos del BM estaban en línea con nuestro (¿nuestro?) plan.

Así, fiel seguidor a estos lineamientos, VFQ expresa la necesidad de llevar a cabo una reforma laboral flexible, correspondiendo al nuevo partido oficial (PAN), la elaboración de los lineamientos políticos que la sustentarían, definiéndose el eje de esta propuesta en los principios de: *flexibilidad, productividad, movilidad y polivalencia*.

A tal fin, comprometidos con los lineamientos neoliberalistas, Vicente Fox y su Secretario del Trabajo, Carlos María Abascal Carranza, actuando en estrecha y fiel coordinación con los principales organismos empresariales y ciertos sectores del movimiento obrero *oficial*, iniciaron las acciones gubernamentales tendientes a la consecución de una reforma laboral.

¹¹¹ Torres Maldonado, Eduardo José y; Loyzaga de la Cueva Octavio F.; coordinadores. Op. Cit. Pág. 35.

¹¹² Ídem.

2.1.1.5. EL PROYECTO ABASCAL DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Para allanar el camino a seguir para la consecución de esa reforma laboral, VFQ anunció que las enmiendas requeridas por la legislación laboral se llevarían a cabo a través de la consulta y el consenso entre los sectores productivos y la sociedad en general. Sin embargo ello tampoco sucedió. El proceso de discusión y consulta para la elaboración del proyecto de Reforma laboral fue corrompido de inicio a fin, excluyéndose de este a uno de los principales actores del sector laboral: la auténtica representación obrera.

La STyPS inició *sus* trabajos resistiéndose a emitir una convocatoria amplia, emplazando en marzo del 2002 sólo a un selecto grupo empresarial, a una consulta para reformar la legislación laboral, sin tomar en cuenta en esa invitación, a los representantes del sindicalismo independiente como lo es la UNT, organización que había desarrollado ya trabajos relativos a los requerimientos de una reforma laboral en México, omitiendo también convocar a los trabajadores y a la ciudadanía en general. Así, al resistirse a emitir una verdadera convocatoria nacional de reforma laboral, prontamente se desvanecen las esperanzas de que el gobierno proveniente de la oposición alentara un democrático cambio en la materia laboral. Fox desperdicia entonces la oportunidad de orientar una verdadera transformación laboral; apoyándose en las tan criticadas prácticas gubernamentales afirmadas por los viejos liderazgos corporativos, cancelando las enormes expectativas democráticas que en su campaña política generó hacia una población asalariada privada en su mayoría, de salarios dignos y de verdaderas opciones de representación colectiva a partir de las cuales, pudieses construir esquemas de concertación vigentes en otras partes del mundo.

El gravísimo error de esa selecta convocatoria reside en que sus resultados sería poco fiables y efectivos, reflejando sólo los intereses y opiniones de uno de los sectores de la producción: el empresarial. Evidentemente, en ningún sistema que se precie de ser democrático, los autores de una reforma laboral pueden ser quienes constituyan parte esencial del problema (empresarios, abogados y líderes provenientes de un círculo de control gremial, con intereses creados en su seno y dependientes del creciente negocio que significa en si mismo el negocio de los contratos colectivos de trabajo y de protección). La indiscutible complicidad de los supuestos representantes del sector obrero, los descalificó para disertar con lucidez y responsabilidad un nuevo contexto laboral en el cual se conciliasen las libertades básicas con las flexibilidades laborales, en pro del mejoramiento del desarrollo productivo del país.

Debemos sin embargo reconocer que afortunadamente (para los trabajadores), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su convocatoria otorgó un espacio a una representación del sindicalismo alternativo, invitando a participar en los trabajos de reforma laboral a la UNT, en un intento por legitimar tanto la convocatoria como los resultados que de ella se obtuvieran; siendo sin

LA REFORMA LABORAL

embargo insuficiente esta estrategia para convencer acerca de esa legitimidad. Indudablemente era necesario abrir el tema a la sociedad, considerando la participación de diversos sectores o de diferentes ramas de industria, especialistas y académicos, actores en general en el mundo del Derecho del Trabajo. Ello en atención a que, se trataba de la reforma de una ley que pretendía en su contenido y alcances, regular diversas necesidades de distintas ramas y sectores de la producción y del mundo laboral, en las diversas localidades del país que entonces (como ahora) interactuaban en un escenario de creciente degradación de los derechos y relaciones laborales. Desafortunadamente, los vicios y tendencias evidenciados en esa convocatoria, continuaron registrando su presencia durante la llamada consulta; proceso igualmente antidemocrático, excluyente, limitado, unilateral, manipulado y discrecional. Jamás se obtuvo un real consenso entre los representantes de los sectores productivos.

Las negociaciones iniciaron en el seno de la STyPS, desplegándose una estrategia similar a la utilizada por los empresarios en la negociación de *sus* contratos colectivos de trabajo con sindicatos por ellos controlados, con un claro objetivo de consentir los objetivos patronales. Se trataba de lograr *una ley consensuada*. El debate principal se produjo en la llamada *Mesa Central de Decisión*, compuesta de once representantes por cada sector. El sector obrero, se integró con los representantes del movimiento obrero organizado (controlado), participando a través de la CTM y de la Confederación Regional Obrera Campesina (CROC), siendo las derivadas de esa representación, las únicas opiniones tomadas en consideración por la mesa negociadora; ya que si bien en la Mesa Central de Decisión participaron otros líderes sindicales, las opiniones de estos últimos, fueron sencillamente ignoradas.

Al respecto cabe señalar que, como desde el inicio de estos trabajos, existió una gran preocupación gubernamental por dar la impresión de legitimidad en las negociaciones, considerándose entonces la invitación de la UNT, agrupando en sus filas a sindicatos de diversas ramas de la industria, incluidas organizaciones disidentes del Congreso del Trabajo e integrantes del sindicalismo independiente, siendo este último el caso del FAT (Frente Auténtico del Trabajo); siendo representadas ante *la mesa* por Arturo Alcalde y Héctor Barba. Constituyendo así una selecta minoría (dos), contra nueve corporativos evidentes. Por el lado empresarial, destacó la participación del Consejo Coordinador Empresarial y de la COPARMEX, ignorando la participación de importantes organismos empresariales tales como la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA).

El desarrollo de las llamadas negociaciones, sucede en la forma prevista por las instancias gubernamentales: un pequeño grupo de abogados empresariales van imponiendo sus acuerdos, al tiempo en que la propia Secretaría del Trabajo sancionaba los textos y fijaba el ritmo de las negociaciones. La UNT sin embargo, aprovechó su presencia para generar importantes y variadas propuestas tendientes a mejorar la situación de los trabajadores y la productividad

LA REFORMA LABORAL

de las empresas, mismas que en lo general, se encontraban orientadas hacia seis ejes básicos:

1. Lograr la igualdad jurídica de los trabajadores, suprimiendo los apartados de excepción, que colocan a numerosos grupos de trabajadores en una situación de franca vulnerabilidad, imposibilitándolos a ejercer plenamente sus derechos laborales (siendo tal el caso de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión);

2. Favorecer la democratización de las organizaciones gremiales mediante el impulso de un sindicalismo moderno y responsable, suprimiendo la intervención del Estado en el control de los registros, tomas de nota, tipología y radios de acción gremial, impulsando el voto secreto en las elecciones sindicales, entre otras acciones.

3. El fortalecimiento de la contratación colectiva, entendida esta como una fórmula eficaz de acuerdos obrero-patronales de beneficio mutuo. Para ello, la UNT propone la creación de un registro público de asociaciones y contratos colectivos, cuyo titular, de carácter autónomo, fuese designado por la Cámara de Diputados.

4. Se sugiere la necesidad de crear una cultura productiva más responsable, considerando en esta formación la experiencia de los países altamente productivos; concepto en el cual se incluye la idea de la creación de un Instituto de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, exaltando la imperiosa necesidad de instrumentar un proceso de modernización laboral y productivo, al cual vinculan un requerido fortalecimiento salarial y de la seguridad social.

5. Se propone, retomando propuestas anteriormente presentadas por el mismo PAN y el PRD (1995), la reubicación de la función judicial laboral en el seno del Poder Judicial, considerando la ineficacia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

6. Finalmente, se plantea la importancia de vincular las facultades de las comisiones de Derechos Humanos con los temas laborales.

Sin embargo, peses a la viabilidad de las propuestas, fueron rechazadas en su totalidad; marginando a la UNT de dichas *negociaciones*, negándosele la invitación a las sesiones de discusión, las cuales se llevan a cabo en un impresionante secreto, evitando se permeara información hacia los medios de comunicación, los trabajadores o la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo.

En palabras de Arturo Alcalde¹¹³, “la etapa final de la supuesta negociación de la Secretaría del Trabajo se redujo a un intercambio entre los despachos

¹¹³ Torres Maldonado, Eduardo José y; Loyzaga de la Cueva Octavio F.; coordinadores. Op. Cit. Pág. 24.

LA REFORMA LABORAL

patronales y dicha Secretaria” al Congreso del Trabajo sólo se le respetó el derecho de veto que finalmente ejerció contra el voto secreto y el registro público de sindicatos, dejando a esta dependencia en una situación difícil, pues a lo largo y ancho del país había presumido estos dos aspectos como los más sobresalientes de la reforma”.

Los resultados obtenidos, fueron oficial y sorpresivamente presentados el 26 de noviembre de 2002, en una ceremonia en la que, sospechosa e inexplicablemente, sólo se entregaron tres ejemplares: uno para el Consejo Coordinador Empresarial; otro para el líder de la CTM y otro para la propia STyPS. Ante ese evidente fraude, la UNT reacciona emitiendo un comunicado nacional en el cual expone: “El día de hoy asistimos a la Mesa Central de Decisión en la que se pretende convalidar un proyecto, en cuyo texto ni siquiera se puso a disposición de los asistentes. Al más viejo estilo se busca que primero se apruebe y después se conozca. Se ha impedido una negociación transparente de cara a los sectores productivos y la sociedad, por lo que expresamos nuestro enérgico rechazo frente al rompimiento de los acuerdos de principio que dieron vida a esta supuesta concertación y en consecuencia, hemos decidido retirarnos de esta mesa de negociación¹¹⁴”.

Las acciones llevadas a cabo y por supuesto los resultados, fueron repudiados por importantes agrupaciones de trabajadores, destacado en forma especial los provenientes de la UNT, del Sindicato minero-metalúrgico y, de la Confederación Obrera Revolucionaria,

Al finalizar esa simulada consulta, se dio el siguiente paso para convertir ese proyecto en una autentica modificación a la Ley Federal del Trabajo, siendo presentado por la STyPS, el 12 de diciembre de 2002, ante el Pleno de la Cámara de Diputados, como iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, contando con el sello de la CROC, y siendo avalada por 17 Diputados pertenecientes a tres ¿diferentes? partidos políticos: Partido Acción Nacional (PAN), Partido Revolucionario Institucional (PRI) y Partido Verde Ecologista de México (PVEM). Afortunadamente la propuesta no pasó y nuestra Ley Federal del Trabajo no sufrió dicha reforma.

Es importante resaltar que, extrañamente, dicha iniciativa a pesar de la importancia que reviste, fue presentada casi al final del período de sesiones de la Cámara, el cual concluía apenas 3 días después (el día 15 de diciembre de 2002); presentación realizada en medio de una serie de contradicciones, entre las cuales resalta la ausencia de una verdadera exposición de motivos y, el hecho de que el discurso para justificarla se encontraba completamente desvinculado de su contenido real.

¹¹⁴ Ibidem. Pág. 25

LA REFORMA LABORAL

En cuanto a su contenido y alcances, señala Arturo Alcalde¹¹⁵ que la iniciativa era un aberrante producto de abogados litigantes de empresa que cambiaron artículos a entero capricho y beneficio particular. Por su parte, Carlos de Buen Unna refiere que: "...la iniciativa combina la falta de técnica jurídica con la mala fe y sólo por casualidad contiene algunos aspectos rescatables, que en nada compensarían los daños que provocaría. Destaca, sobre todo, la intención de conservar los jugosísimos negocios que los líderes sindicales del viejo sistema han llevado a cabo a costa de los trabajadores, con la complicidad de los empresarios de siempre. Al fin y al cabo, son ellos los autores de la propuesta"¹¹⁶.

Siguiendo esa misma línea, Eduardo Miranda¹¹⁷ señala, que algunos abogados e investigadores laboristas clasifican el contenido de las propuestas generales y específicas en: a) superfluas o de maquillaje; b) convenientes; c) violatorias; y) perniciosas; calificando al proyecto 'Abascal' "como el peor atentado al derecho laboral en la era moderna. El jurista Néstor de Buen Lozano opina que la ley Abascal es un proyectito anoréxico, de mínimo contenido, pero el que tiene es "muy agresivo".

Para una mejor comprensión del contenido y alcances de la reforma propuesta, me parece conveniente presentar el análisis al respecto realizado por el mismo Eduardo Miranda, quien al efecto señala que *la Reforma Abascal* presentada como iniciativa de reforma atenta contra el carácter tutelar y los principios constitucionales del derecho social del trabajo, legislados por el constituyente de 1917, conforme a los criterios siguientes:

"Primero.- Mediante la reforma a una ley secundaria, como lo es la Ley Federal del Trabajo, se pretende nulificar principios fundamentales de nuestra Constitución, establecidos en el Artículo 123, como el de la estabilidad en el empleo, el carácter protector de la ley hacia los trabajadores y la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos. Siendo estas reformas violatorias de los principios constitucionales o de los principios del Artículo 123 (Kurczyn V., 2003, 61).

Segundo.- El contenido de la propuesta de la STyPS es contario a los trabajadores, ya que se pretende romper el principio de la estabilidad en el empleo, a partir del establecimiento -artículos 35 a 41 de la iniciativa-, de cuatro nuevas formas de contratación precaria: el contrato a prueba por 30 días, el contrato por temporada o discontinua, el contrato por capacitación por 90 días para sindicalizados; y el de 180 para los de confianza.

Tercero.- Se deja plena libertad al patrón para excluir o preferir la unos trabajadores frente a otros con la calificación particular que haya de una labor determinada, por lo que se instituye la discriminación laboral, al introducir en el

¹¹⁵ Bouzas Ortíz. Alfonso; coordinador. REFORMA LABORAL. Análisis crítico del Proyecto Abascal de Reforma a la Ley Federal del Trabajo. Segunda Edición. UNAM. 2003. Pág. 17

¹¹⁶ *Ibidem*. Pág. 142

¹¹⁷ *Ibidem*. Pág. 62

LA REFORMA LABORAL

artículo 3º de la iniciativa el agregado de que ‘no se consideraran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada’.

Cuarto.- Se introduce el concepto de trabajador polivalente o ‘mil usos’, rompiendo con el principio de irrenunciabilidad de los derechos ya pactados, al permitirse que se puedan modificar o reducir las condiciones colectivas o individuales de trabajo, siempre y cuando no sean por debajo de los mínimos de la Ley. Lo anterior queda consignado, en el agregado que la iniciativa introduce, entre otros, al artículo 56 al señalar que el empleador y los trabajadores podrán convenir en que los segundos desempeñen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente (Alcalde J., 2003 p.17).

Quinto.- Se agrega una nueva causal para despedir a un trabajador – artículo 47 de la iniciativa-, cuando este trate mal a los clientes del patrón. Además de que por otro lado se quita la obligación de entregar por escrito las causa del despido de un trabajador a patrones físicos o cuando se trabaje en el servicio doméstico o a domicilio y en los demás casos ‘salvo prueba en contrario’, facilitando el despido de los trabajadores.

Sexto.- Se suprime la autorización y registro de las Autoridades del trabajo para la impartición de cursos de capacitación –artículo 153C-, y las comisiones mixtas de capacitación, ahora serían de productividad, capacitación y adiestramiento, dando preferencia a la productividad, eliminando subrepticamente la obligación del patrón de impartir capacitación a sus trabajadores.

Séptimo.- En materia colectiva se puede decir que es donde se aprecian mayores retrocesos, ya que en el texto de la iniciativa final, se eliminó dos aspectos que se habían anunciado antes: el voto secreto para la elección de representantes sindicales y el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. Por el contrario, la iniciativa introduce una serie de frases intermedias en los artículos 39, 47, 387, 390, 920 y 923 que nulifican en términos prácticos el derecho de huelga, el acceso a la contratación colectiva y a la titularidad sindical. Es decir, quedaría conjurado el derecho de huelga, con base en los puros trámites administrativos, al exigir el recuento antes del estallamiento, al obligar a los trabajadores a someterse obligatoriamente al arbitraje de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Octavo.- Se sigue facultando a la STyPS para llevar el registro de los sindicatos, los cuales podrán cancelarse según la nueva fracción III del artículo 369 y 369-Bis de la Iniciativa por no haber cumplido una serie de requisitos, a juicio de la autoridad y a solicitud de terceros interesados¹¹⁸, facilitando la actuación en contra de los sindicatos, en perjuicio de la libertad y la democratización sindical.

¹¹⁸ Adicionando en el artículo 369, tres nuevas causales de cancelación de registro de los sindicatos.

LA REFORMA LABORAL

Noveno.- Finalmente, en la iniciativa, en su parte procesal destaca la prohibición para asesorar o representar a trabajadores y patrones si no es licenciado en derecho, con autorización para ejercer la profesión –artículo 692 de la iniciativa-, lo que contraviene el carácter tutelar y social de la legislación del trabajo¹¹⁹.

A esos criterios, vale la pena sumar las reflexiones al respecto expuestas por Arturo Alcalde, que en su análisis de la propuesta refiere que: “En materia de titularidad de contratos colectivos de trabajo, el análisis del artículo 893 A y C también hacía evidente que el proyecto cancelaba la posibilidad de un cambio de representación sindical, tan común en nuestro medio en virtud de la vieja práctica de que la firma de un contrato colectivo deriva de la opinión del patrón. El análisis del proyecto de los “sectores productivos” exhibía como se limitaba la vida sindical al reducir la tipología de los gremios obreros y curiosamente al ampliar la de los sindicatos patronales (artículos 360 y 361) o al limitar el radio de acción de los sindicatos cuando su ampliación resulta esencial para la modernización gremial, es decir, para alcanzar formas de organización compatibles con los nuevos sistemas productivos que los empresarios han generado”¹²⁰.

En suma, la propuesta foxista de reforma laboral perseguía como fin supremo, adecuar la legislación laboral a los intereses capitalistas y a los lineamientos para ello establecidos por los principales organismos internacionales rectores de las políticas neoliberales. La aprobación de esa propuesta gubernamental en la forma en que fuera presentada ante el Congreso, hubiese significado la modificación total de los esquemas laborales existentes en total perjuicio de los intereses de los trabajadores asalariados, transgrediendo directa e indirectamente los principios básicos del Derecho Mexicano del Trabajo, aniquilando casi en su totalidad, el carácter tutelar que honrosamente lo ha caracterizado.

Al respecto, es importante citar a Torres Maldonado y Lóyzaga de la Cueva, quienes señalan que, “el proyecto Abascal trata de reequilibrar la legislación laboral, intentando recrear una mayor igualdad sustantiva y procesal entre trabajadores y patrones, olvidando que la ley laboral parte históricamente del reconocimiento de la desigualdad económica y política entre patrones y trabajadores, y que este reconocimiento constituye el origen histórico del establecimiento de los principios tutelares de la legislación laboral expresados en el principio *in dubio pro laboro*, en la carga de la prueba, en la suplencia de la deficiencia de la queja, y en otras disposiciones tutelares jurídicas de los trabajadores”¹²¹.

¹¹⁹ Bouzas Ortíz. Alfonso; coordinador. Op. Cit. Pág. 62

¹²⁰ EL DIFÍCIL CAMINO HACIA LA REFORMA LABORAL . 132.248.9.9/libroe_2007/1064634/A04.pdf

¹²¹ Torres Maldonado, Eduardo José y Lóyzaga de la Cueva, Octavio; coordinadores. Op. Cit. Pág. 22

LA REFORMA LABORAL

Afortunada y sorpresivamente la propuesta oficial se topó con la oposición requerida para detener su avance, misma que provino del rechazo del movimiento obrero independiente, académicos, profesionales e intelectuales de tendencia centro-izquierdista, los masones¹²² y otros sectores sociales progresistas, hacia los que permeó la información relativa al alcance y contenido de dicha propuesta y, quienes desde sus espacios ofrecieron una desventajosa y digna batalla que al final significó el triunfo de la defensa de los derechos laborales.

El gobierno de Vicente Fox llega a su término sin que (afortunadamente) concluyera exitosamente su proyecto de reforma laboral. *La Propuesta Abascal* quedó abandonada ante el rechazo de trabajadores, empresarios, representaciones sindicales no corporativas, especialistas, intelectuales y estudiosos del Derecho del Trabajo, quienes repudiaron la evidente intención de llevar a cabo una *reforma flexibilizadora a ultranza* que en suma, procuraba reducir las obligaciones empresariales, esencialmente en materia de capacitación y suprimir algunas protecciones obreras en materia de principios y cargas procesales.

2.1.1.6. OTRO INTENTO DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EL PROYECTO FRAILE (2003)

Como hemos señalado, ante la multiplicidad y diversidad de proyectos presentados de reforma laboral durante el gobierno de Vicente Fox, por cuestiones de espacio y tiempo en la presente investigación, presentamos sólo aquellos de mayor trascendencia: el Proyecto Abascal y el Proyecto Fraile. Toca el turno para hablar de la segunda de esas propuestas.

Ante el fracaso que en si mismo significó la presentación de la propuesta Abascal ante el Poder Legislativo; un grupo de legisladores encabezados por el senador panista Francisco Antonio Fraile García, analizaron las diversas posiciones de la reforma laboral, enfocando sus esfuerzos a la obtención de un proyecto de dictamen que intentara conciliar las pretensiones expuestas en las distintas propuestas; constituyendo otro importante intento del PAN por abrir camino, vía consenso, a la reforma laboral (uno de los principales proyectos y promesas de campaña del gobierno foxista). La propuesta de reforma laboral a que haremos alusión, como podemos apreciar, debe su referencia, como en el caso anterior, a su principal promotor.

En la elaboración de esa propuesta, se estableció al proyecto Abascal como eje de los trabajos, pero se consideraron las aportaciones realizadas por el PRD y la UNT y, con el fin de suprimir de la Propuesta Abascal las principales deficiencias (abusos) y los *errores técnicos* contenidos por esa propuesta. El

¹²² La Gran Logia del Valle de México, criticó fuertemente el modelo neoliberal de Vicente Fox y la actuación de su Secretario del Trabajo, Carlos María Abascal, señalando que la instrumentación de esas políticas neoliberales sólo han generado más pobreza.

resultado de ello se tradujo en la elaboración de un proyecto que intentaba conciliar la flexibilización de diversas normas laborales especialmente en materia de contratación y jornadas laborales (preocupación central del Proyecto Abascal), con un fortalecimiento de la democratización del movimiento sindical y el avance hacia la imparcialidad de la justicia laboral (principal interés del referido anteproyecto PAN y de las propuestas del PRD y de la UNT).

El Proyecto Fraile mantiene las propuestas relativas a la ampliación de las formas de contratación temporal, a prueba, de capacitación y de temporada y, de flexibilización de las jornadas laborales, para distribuir la jornada en razón de las necesidades productivas de la empresa, dando un importante paso: la exigencia de que esa flexibilidad dependa del previo consenso con los trabajadores, afiliados o no a un sindicato. En el ámbito colectivo, el proyecto considera el reconocimiento de la libertad de los integrantes de un sindicato para determinar su ámbito de agremiación; el del voto secreto para toda la elección sindical y, apoya la creación de un registro público de organizaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo, con facultades en materia de registro de asociaciones y certificación de mayorías para la firma y titularidad de los contratos colectivos con el fin de evitar el denominado contratismo de protección¹²³, presentando un esquema de flexibilidad bilateral o concertada.

La propuesta Fraile significó, una segunda oportunidad (la primera surgió de las grandes coincidencias existentes entre los Anteproyectos PAN y PRD) de conciliar los distintos intereses partidistas y sectoriales en un sólo proyecto legislativo; abriendo una posibilidad válida de reforma laboral que, lamentablemente fue rechazada.

Valdría la pena reconsiderarla.

3. EL SINDICALISMO ANTE LOS REQUERIMIENTOS DE UN ESTADO LIBERAL

3.1. APOYO Y ACOSO SINDICAL

El sindicalismo inicia el siglo XXI en medio de un profundo reposicionamiento de las ideologías y movimientos de los trabajadores del campo y la ciudad en la lucha económica y política.

Es importante considerar que, en sus orígenes los sindicatos surgen como consecuencia de los estragos a la población obrera causados por aquellas primeras políticas liberalistas del siglo XVIII, forjando en su evolución, instituciones destacadas en la promoción de la democracia, la justicia social y el respeto a los

¹²³ Documentos firmados a espaldas de los trabajadores.

LA REFORMA LABORAL

derechos humanos. En la reorganización política de la sociedad, los trabajadores vincularían sus organizaciones a la existencia y vida misma de los partidos políticos, como expresión organizada de los intereses de grupos sociales, coincidiendo y vinculando su vida, en los inicios del siglo XX, con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e incluso internacionales. En el México del nuevo milenio, el sindicalismo real sufre una desafortunada constante: se debilita día a día, convirtiéndose el sindicalismo auténtico en una representación casi insignificante.

El triunfo panista en las elecciones del 2000, abrió una gran interrogante sobre el futuro del sindicalismo autónomo y corporativo. Durante el primer año de gobierno foxista, no se registraron significativos cambios en este renglón, pudiéndose al respecto afirmar que en el aspecto sustancial, todo siguió exactamente igual. Fue hasta que, iniciado el primer trimestre de 2002, el gobierno federal anunció su intención de realizar una reforma laboral, cuando los ánimos sindicales se agitaron.

A efecto de calmar el revuelo provocado, como hemos señalado con anterioridad, se anunció la participación de los sectores directamente involucrados con el tema en las mesas de negociaciones que para tal efecto se abrirían. Se intentaba provocar una imagen democrática y consensual en la negociación de la anunciada reforma. A tal fin y, como hemos referido con anterioridad, el gobierno federal convocó a la *negociación* a los principales representantes del movimiento obrero (corporativo), como lo son el CT y la CTM, uniéndose a ello la UNT y por supuesto, los más destacados, poderosos y neoliberalistas líderes patronales; marginando poco a poco en su desarrollo, la participación de aquellas representaciones obreras *no alineadas* con los intereses gubernamentales y patronales (los cuales parecían fusionados en uno sólo), hasta el punto de ser totalmente excluidas del mismo, siendo sus propuestas ignoradas una a una, negándoles incluso el acceso al contenido del documento redactado, producto por supuesto de un conveniente acuerdo entre el sindicalismo corporativo y el gobierno, en el que cada uno protegió sus intereses personales.

La COPARMEX y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) se manifestaron abiertamente a favor de la realización de las propuestas presentadas para la reforma laboral, señalando al respecto que era “urgente que las mismas se aprueben para permitir el libre juego de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo y la supervivencia de las empresas”¹²⁴, calificando incluso algunos de sus miembros, a la legislación laboral como “un estorbo para el progreso del país”¹²⁵. Por su parte, el movimiento obrero institucional, representado por el CT y la CTM, se condujeron con una postura ambivalente. Por una parte, su entonces líder Leonardo Rodríguez Alcaine, quien también fungiera como el Secretario General de la CTM, expresa su rechazo al proyecto de reformas foxistas, al tiempo en que continuando con su política *moderada* ofreció continuar el dialogo con el gobierno

¹²⁴ Torres Maldonado, Eduardo José y Lóyzaga de la Cueva, Octavio. Op. Cit. Pág. 16

¹²⁵ Ídem.

LA REFORMA LABORAL

federal, declarando a los medios, rechazar cualquier oferta que involucrase la pérdida de derechos laborales individuales o colectivos. Era necesario brindar el clima necesario ante los trabajadores, ofreciendo posturas de certeza y confianza que evitaran la existencia de movimientos obreros de rechazo a las políticas gubernamentales, por ello esta postura ambivalente y mediática, sin embargo, en la realidad, el conjunto del CT, la CTM y otros sindicatos corporativizados, respaldaron muchas de las perjudiciales medidas y propuestas gubernamentales de reforma laboral, confirmando que “después de tres sexenios de liberalismo (MMH, CSG y EZ), el corporativismo es un puntal de las estrategias económicas y productivas neoliberales, y con el gobierno federal actual (el de Fox) se presenta como uno de los sustentos básicos”¹²⁶.

A contrario de ello, el movimiento obrero independiente, cuyo representación más elocuente corrió a cargo de la UNT, el Frente Sindical Mexicano (FSM), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM) y otros sindicatos independientes, confrontaron al gobierno, manifestando abiertamente su rechazo a la reformas laborales pretendidas por la referida “mesa negociadora”, esgrimiendo una defensa de los derechos laborales colectivos individuales, especialmente en lo referente a la estabilidad en el empleo, la jornada máxima de 8 horas y el respeto al derecho de huelga, uniendo incluso sus voces la UNT y el FSM para pedir la renuncia del entonces Secretario del Trabajo, Carlos María Abascal, quien después del mismo Fox, actuase como el principal motor y promotor de la reforma laboral *oficialmente* propuesta.

Al respecto, es importante señalar que, precisamente la designación de Carlos María Abascal, es un claro ejemplo del carácter *proempresarial* del gobierno de Fox, dado que, habiendo sido Abascal encargado de dirigir la política laboral, impuso e impulsó un modelo de sindicalismo blanco promovido ya desde los años treinta, por los empresarios del Grupo Monterrey. Ello debido a que, la nueva política laboral sindicalista-neoliberalista, exige la existencia de sindicatos corporativos, colaboracionistas, opositores a las tradicionales formas de lucha del movimiento obrero, como lo son las huelgas y las manifestaciones, apáticos en cuanto a las formas auténticas de participación política y pública ya sea local o nacional, cuyas acciones serían al respecto en todo caso dirigidas e indicadas por el partido oficial.

En suma, el nuevo sindicalismo propuesto y requerido por los esquemas neoliberalistas, transforma su esencia original, convirtiéndose en un modelo de sindicalismo paternalista, empresarial, ajeno a los conflictos entre clases y,

¹²⁶ González Gómez, Francisco, y/o. Op. Cit. Pág. 363.

LA REFORMA LABORAL

desligado de los problemas y necesidades que aquejan a los trabajadores, dada la existencia de una *nueva clase obrera dirigente* que integra una *élite laboral* privilegiada, distinta de los demás trabajadores, más identificada con los intereses de la clase empresarial (a la que debe su lealtad), que con los obreros a quienes incluso, desprecia.

La política laboral foxista se orientó entonces a promover una reforma laboral de la cual surgiese una legislación que permite a los empresarios manejar libre y discrecionalmente las relaciones laborales con los obreros a su servicio, especialmente en las cuestiones relacionadas directamente con la contratación y despido de los trabajadores, con los niveles de remuneración y con las condiciones de trabajo. Igualmente se buscó promover la despolitización de los sindicatos, descentralizándolos a fin de evitar o minimizar al máximo las posibilidades de confrontación, estableciendo nuevas restricciones para el ejercicio de los derechos colectivos de trabajo.

La promoción de ese neocorporativismo, fomentó el apoyo y consecuente fortalecimiento de aquellos líderes y organizaciones sindicales y obreras, que actuando a la usanza colaboracionista, se adaptasen a los requerimientos de un Estado neoliberal y, el previsible ataque y persecución de quienes se opusieran o cuestionasen la puesta en marcha de las decisiones gubernamentales. Ello explica de alguna forma el desmantelamiento y debilitamiento sucedido durante el gobierno foxista de la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado (FSTSE), exgranero de votos priístas, y la consecuente formación de la llamada Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP)¹²⁷.

Así, conformada con más de la mitad de los agremiados a la FSTSE, que simplemente, cambiaron de filas, para apoyar con su voto y sometimiento al nuevo partido en el poder, la FEDESSP por su parte, integra a sus filas a los sindicatos de las Secretarías de Comunicaciones y Transportes, Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, Desarrollo Social, Medio Ambiente y Recursos Naturales; agrupando también al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y a otros sindicatos de dependencias tales como el Metro, Controladores de Tránsito Aéreo, Pronósticos para la Asistencia Pública; Caminos y Puentes Federales, el Instituto Nacional de Estadística; la Comisión Nacional del Deporte; la Productora Nacional de Semillas y, la Procuraduría Federal del

¹²⁷ Durante 2001, Joel Ayala, líder de la FSTSE, violando los estatutos de la propia organización, promovió su reelección, promoviéndose nuevamente en el 2003, para ocupar nuevamente su cargo en esa federación. Esta situación, aunada a la desvinculación que realiza del PRI, provocan un descontento general y el consecuente abandono de filas por parte de un número significativo de sindicatos afiliados a esa federación. Esta situación fue hábilmente capitalizada por la lideresa del SNTE, quien entonces forma una nueva federación, la llamada Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP), presentando su solicitud de registro ante la Secretaría del Trabajo en marzo del 2004, siéndole concedido precisamente en marzo del 2005; y a cuyas filas se llama a los sindicatos inconformes hasta entonces afiliados a la FTSE.

LA REFORMA LABORAL

Consumidor, por citar algunas¹²⁸. Las consecuencias más inmediatas y evidentes de ese suceso se traducen en el fortalecimiento de la líder del SNTE, la formación de un nuevo partido político, el llamado Partido Nueva Alianza (PANAL) y, en la derrota electoral sufrida por el PRI durante 2006. Fortalecidas las filas y los apoyos panistas, la FSTSE todavía al mando de Joel Ayala, poco o nada pudo hacer para apoyar al candidato priista Roberto Madrazo.

En esa misma tendencia, desde el inicio del sexenio, a propuesta y promoción de Vicente Fox y Carlos Abascal, durante su último año de gobierno se materializa la idea de formar una nueva y por supuesto una nueva y mediatizada central obrera; sucediendo ello el 26 de marzo del 2006, siendo el mismo Vicente Fox quien tomase protesta a los dirigentes de esa nueva central llamada Asociación Sindical Mexicana, agrupando en ella a grupos disidentes de las hasta entonces más importantes centrales obreras (el CT, la CTRM, la CROC) y, de algunas organizaciones del sindicalismo patronal de Nuevo León, organismo que, además de debilitar a las centrales nombradas, apoyaría la candidatura de Felipe Calderón a la Presidencia de la República.

Así, el gobierno de VFQ estuvo marcado por un *neocorporativismo* cuyo rasgo principal se vincula a una derechización sindical. La transformación que ello exige, polariza al sector obrero de forma tal que, en un bando se encuentran aquellos que plegados a las disposiciones neoliberalistas-gubernamentales se acoplan a los nuevos requerimientos corporativistas; al tiempo que, los sectores y agrupaciones inconformes, se manifiestan contra las nuevas exigencias formando movimientos de resistencia popular que expresan la inconformidad y hartazgo de la población con el deterioro del nivel de vida que las nuevas políticas provocan resumidos en falta de trabajo y pésimas condiciones laborales (destacando en ella un raquítrico salario, explotación despiadada y autoritarismo patronal), que avanzan en caída libre desde más de 30 años.

Evidentemente, los líderes, sindicatos y movimientos no afines a los nuevos lineamientos, sufrirían las consecuencias de sus acciones. Ejemplos destacados de ello son la persecución de los líderes de los Sindicatos Minero (SNTMMSRM) y Electricista (SME), con el consecuente y pretendido debilitamiento (y desmantelamiento) de dichas organizaciones; el primero ocurrido durante el sexenio foxista, el segundo sucedería durante el mandato de Felipe Calderón.

3.1.1. El Sindicato Minero

La intención de desmembramiento del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y, la consecuente persecución de su líder Napoleón Gómez Urrutia, sucedió *muy* presuntamente

¹²⁸ Leyva Piña, Marco Antonio, Góngora Soberanes, Jeanette y Rodríguez Lagunas, Javier. EL PARADOJICO SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN. El Cotidiano. UAM Azcapotzalco, No. 128. Noviembre diciembre 2004. Págs. 70-76.

LA REFORMA LABORAL

derivada del no apoyo de dicho sindicato a las propuestas de reforma laboral intentada por el Gobierno Federal y referida con anterioridad. El pretexto gubernamental: la explosión ocurrida el 19 de febrero de 2006 en la privatizada mina de carbón Pasta de Conchos, en Coahuila; propiedad de Industrial Minera México, S.A. (IMMSA), empresa perteneciente al Grupo México. La tragedia cobró la vida de los sesenta y cinco mineros que quedaron atrapados en su interior; responsabilizándose por ello no al dueño de la mina, sino al referido líder sindical, iniciando en consecuencia las acciones desmanteladoras de esa Organización.

Lo más indignante en ese suceso, fue que el deceso de los trabajadores mineros no ocurrió como causa inmediata de la explosión, sino con motivo de la negligencia tanto patronal (en primer término) como gubernamental, traducido ello en la no puesta en marcha de medidas tendientes a salvarlos. El rescate de los treinta y tres mineros chilenos atrapados en la Mina San José, sucedido el 13 de octubre de 2010, evidencia vergonzosamente esa cruel acción.

Lo anterior se explica si analizamos que semanas antes, los mineros habían reportado a los empresarios la existencia de condiciones de peligro en la mina, denunciando entre estas, la amenazante concentración de gas metano en el interior de la mina; habiendo sido ignoradas estas denuncias. El accidente sucede a consecuencia una falla en las condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo. En virtud de tales circunstancias y atento a la normatividad existente, no sólo resultan responsables de esta tragedia los líderes sindicales, sino que también (y especialmente) las autoridades locales del trabajo (responsables de inspeccionar el estado en que se encuentran las instalaciones del centro de trabajo y las condiciones laborales en que se desempeñan los trabajadores) y; de los dueños de la mina y sus administradores (comprometidos con las condiciones de seguridad e higiene en la mina y, quienes hicieron caso omiso de las denuncias al respecto presentadas por los trabajadores, con anterioridad al accidente).

Sin embargo y, a pesar de: 1) existir constancias relativas a la presencia de denuncias de los riesgos de trabajo existentes en esa mina, presentadas con anterioridad a la tragedia por representantes obreros; 2) constar un informe especial entregado a la Cámara de Diputados (que investigó el caso, que evidencia 'oficialmente' la existencia de 26 irregularidades dentro de la mina y 22 en su exterior); 3) haber reconocido, en su momento el Subsecretario del Trabajo, que el patrón es responsable del cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y; 4) comprobar que de los 65 mineros fallecidos, 36 no se encontraban agremiados al SNTMMSRM por laborar en una empresa subcontratista¹²⁹; se responsabilizó enteramente del desastre al líder minero, culpándolo también de un fraude en perjuicio de sus agremiados por un monto que ascendía a los 55 millones de dólares, girando prontamente, la PGR una orden de

¹²⁹ Su patrón no era IMMSA sino una empresa diversa denominada General Hulla, laborando por un salario inferior al percibido por los mineros de Pasta de Conchos afiliados al SNTMMSRM y, con menores prestaciones que las percibidas por los mineros sindicalizados en el gremio de Gómez Urrutia.

LA REFORMA LABORAL

aprehensión en su contra, situación que provocó que Napoleón Gómez Urrutia saliera del país con la misma rapidez.

Vale la pena señalar que, en un Principio Vicente Fox y Carlos Abascal, avalaron el liderazgo sindical ejercido por Gómez Urrutia, habiendo incluso el segundo de ellos acudido a la Asamblea celebrada el 1º de junio de 2002, en que se realiza la designación oficial de este líder sindical, habiendo sido reconocido tal nombramiento ante la misma STyPS el 3 de diciembre de ese mismo año.

Sin embargo, presuntamente sería la posición adoptada por Gómez Urrutia de rechazo a la reforma laboral planteada durante este sexenio y, el apoyo dado a quien fuera dirigente de la CROC al Congreso del Trabajo (en contra Víctor Flores, supuesto favorito del Secretario del Trabajo), la causa directa del *rompimiento* y consecuente enemistad registrada entre Napoleón Gómez Urrutia y el gobierno de Vicente Fox. Así, la STyPS organizó una Convención en la cual, violando los estatutos y autonomía sindical, desconoció el liderazgo de Napoleón Gómez Urrutia y de su Comité Directivo, anunciando el 28 de febrero de 2006 la designación de un nuevo y provisional líder (Elías Morales)¹³⁰ y de una consecuente nueva directiva sindical. La mayoría de las 130 secciones sindicales del SNTMMSRM, manifestaron su oposición contra las medidas instrumentadas por el Gobierno Federal, por medio de huelgas, paros, movilizaciones, desplegados, mítines, recibiendo el apoyo solidario de distintas organizaciones que vieron en estas acciones peligrar sus propias y futuras actuaciones. Recordemos que el reconocimiento a la autonomía sindical es uno de los pilares del movimiento obrero organizado.

Fue entonces cuando, el mismo Elías Morales presenta la referida denuncia en contra de Napoleón Gómez Urrutia, acusándolo de haber defraudado a esa organización minera por 55 millones de dólares, girando la PGR orden de aprehensión en contra de Napoleón Gómez, quien como señalamos, emigra al extranjero.

En esas condiciones, violándose nuevamente los estatutos sindicales del SNTMMSRM, las autoridades del trabajo, designan a una nueva directiva sindical, ratificando a Elías Morales en su antes, provisional cargo. Nuevamente, los trabajadores mineros manifiestan su total oposición a estas medidas mediante desplegados, huelgas, paros, mítines y manifestaciones; registrándose un caos general entre las distintas empresas pertenecientes al gremio y, una total confusión en la revisión de los múltiples Contratos Colectivos de Trabajo ante la imposibilidad de reconocer legítimamente a quienes ostentaban su titularidad. Situación aprovechada por los nuevos dirigentes, para deshacerse de aquellos líderes seccionales que no le brindaban su respaldo, imponiendo los propios; actuaciones que, entre otros problemas, derivaron en un enfrentamiento armado

¹³⁰ Violándose nuevamente los estatutos sindicales de esa organización debido a que, Elías Morales no era trabajador minero en ese momento, encontrándose ya 'retirado', amen de que no fuese electo por los trabajadores en alguna asamblea o congreso sindical.

LA REFORMA LABORAL

sucedido en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas, Las Truchas (SICARTSA), cuando tras haber estallado una huelga que fuese declarada ilegal por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Policía Federal Preventiva (PFP) creada precisamente por y durante el gobierno de VFQ, ingreso con más de 800 elementos para desalojar las instalaciones de esa empresa, acto que repelieron y evitaron valientemente sus trabajadores, suceso que no se había registrado en muchos años y que evidenciaría el difícil momento que atraviesa el movimiento obrero mexicano. La huelga en SICARTSA concluyó reconociendo algunos derechos obreros, entre ellos un aumento salarial, pago de los salarios caídos, un bono y el no hostigamiento a los trabajadores participantes. Sin embargo, el conflicto principal, el derivado de la responsabilidad de la tragedia de Pasta de Conchos, la acusación de fraude a Gómez Urrutia y la titularidad de su dirigencia sindical simplemente, continúan.

Así, el movimiento sindical durante el gobierno de Vicente Fox, enfrenta uno de los peores momentos hasta entonces vividos. La reforma laboral propuesta, pretende eliminar (o al menos disminuir) los preceptos fundamentales del Derecho mexicano del trabajo, atacando en forma directa a la estabilidad en el empleo, los derechos que nacen de la contratación colectiva, la democracia sindical y la huelga. En el México en el siglo XXI, el sindicalismo real se enfrenta ante el ataque y consecuente debilitamiento de su organización que lo afecta minimiza alarmantemente tanto su peso numérico (el número de sus agremiados) tanto por el papel e influencia que ahora tiene en las decisiones de Estado.

3.2. CONTINÚA LA PRIVATIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Al intento de reforma laboral, durante el gobierno de Vicente Fox, siguió otra reforma (en contra de los intereses de los trabajadores) menos anunciada y lamentablemente conseguida: se modifica nuevamente la Ley del Seguro Social. Dicha reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre de 2001. Las modificaciones agregadas a la ya modificada seguridad social, son: determinación del salario base de cotización, que incluye a las propinas en caso de ser acordadas por los trabajadores y el patrón; definición de saldos en contra y a favor de los patrones mediante cédulas de determinación con la opción de una aclaración administrativa; supresión de la posibilidad de revisar el grado de incapacidad y las cuantías de las pensiones después de dos años de su otorgamiento, eliminando además la disposición que permitía el reparto de la pensión de viudez entre varias concubinas; limitación de los convenios de colaboración en servicios médicos que sólo se podrán celebrar con organismos públicos; conservación de los derechos en el seguro de enfermedades y maternidad por ocho semanas a partir de la baja; formación electrónica del expediente clínico; privatizaciones en lo esencial, del seguro de prestaciones sociales; modificación de la forma de pago del seguro de salud para la familia de tal manera que en lugar de cotizar como grupo, la cotización considerará la edad de cada uno de los miembros de la familia; determinación de emolumentos y prestaciones a favor de los consejeros y comisionados obreros y patronales, a

LA REFORMA LABORAL

propuesta del Director General; sometimiento a los trabajadores de confianza “A” del IMSS (clasificación derivada del CCT) a un reglamento interior que expedirá el Ejecutivo Federal a propuesta del Consejo Técnico; precisión de la forma de establecer la sustitución patronal de tal manera que si los socios o accionistas sean mayoritariamente los mismos del sustituido, con la condición indispensable de que se trate del mismo giro mercantil; reiteración del carácter potestativo del recurso de inconformidad disponiendo de manera precisa que las controversias entre el IMSS y los patrones deberán tramitarse ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa e; incremento de las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez que no podrán ser inferiores al salario mínimo en el Distrito Federal¹³¹.

No conforme el Gobierno Federal con esta abatidora reforma, el 11 de agosto de 2004 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una segunda (y no menos aterradora) modificación que pretende nada menos que cerrar los caminos al Plan de Jubilaciones y Pensiones que forma parte del contrato colectivo de trabajo suscrito entre el IMSS y su Sindicato, particularmente a los trabajadores que ingresen al IMSS con posterioridad a esta reforma. En lo sustancial, se condicionó el manejo por el Consejo Técnico del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales y de Carácter Legal o Contractual, a la previa aprobación de la SHCP; prohibiéndose al Instituto destinar al Fondo para el financiamiento de la cuenta especial del Régimen de Jubilaciones y Pensiones los recursos provenientes de las cuotas a cargo de las patrones y destinar recursos para dicho fin. Todo indica que la llamada Seguridad Social ha dejado de ser un derecho de los trabajadores, “y se ha convertido en un aparente auxilio para indigentes, que se da en hospitales e instituciones todavía públicas, a donde ahora acuden los trabajadores pero sin encontrar una respuesta efectiva”¹³².

Con todas esas reformas actuando en el ámbito de una crisis económica neoliberal que afecta especialmente a países subdesarrollados como lo es México, hoy el IMSS vive momentos de agonía. Ha dejado a un lado su modelo (propio) de capitalización para involucrarse en un sistema de reparto. El IMSS ve vaciar sus arcas ante la disminución de los recursos percibidos a través de los descuentos efectuados al salario de los trabajadores afiliados. Ello en razón de que el desempleo, el empleo simulado¹³³ y el empleo informal, han disminuido dramáticamente el número de afiliados y por tanto las cotizaciones percibidas por el IMSS; haciendo la frecuencia y gravedad de las crisis económicas vividas, disminuir alarmantemente el poder adquisitivo de los ya de por sí muy mermados y bajos salarios.

El gobierno federal no destina más recursos a la seguridad social. Se acabó el presupuesto para su desarrollo, no más construcciones de clínicas ni hospitales

¹³¹ Decreto de Reformas a la Ley del Seguro Social. Revista Laboral. México. 2002. Núm. 113, Pág. 5.

¹³² Sánchez Sandoval, Augusto. Op. Cit. Pág. 55.

¹³³ Generalmente por contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios, en los que no se cotiza y no se percibe por tanto los beneficios de la seguridad social ‘obligatoria’.

LA REFORMA LABORAL

y, en las existentes no hay medicamentos (los asegurados compran sus propios medicamentos, o esperan optimista e indefinidamente su llegada), el personal médico es insuficiente para la atención de los asegurados (las citas también se extienden por meses), los plazos para estudios médicos y cirugías se alargan infinitamente, las guarderías se encuentran saturadas y se tiene que pagar por el cuidado de los hijos..., en fin, todo lo que antes otorgaba y garantizaba la seguridad social, ahora debe ser pagado con el mermadísimo salario de los ¿asegurados?.

El panorama es negativo, la insuficiencia de recursos del IMSS le impide superar esta crisis, la economía informal no genera cuotas, los raquícos salarios generan raquícas cuotas y las mismas son captadas en un porcentaje indignante por el sector privado y para colmo, el Estado no pretende incrementar su contribución económica a este sistema (no rentable). Así, algunos los intelectuales neoliberales vaticinan el inminente fin de la seguridad social; otros, por el contrario, afirman que continuará existiendo pero, delegando buena parte de sus funciones a otras entidades, en su mayoría, internacionales.

Parecería que se pretende cumplir un encargo neoliberal: acabar con la seguridad social.

Y lo más aterrador, es que esa comisión se esta cumpliendo.

3.3. El fin del sexenio foxista

Vicente Fox, al igual que sus antecesores (tradición fatalmente adquirida en México desde hace varias décadas), termina su sexenio en medio de una gran crisis que abarca a todos los sectores.

El descontento poblacional y la angustia crecen. Fox llega a la presidencia a partir de un compromiso público y popular de solventar la crisis económica y, de finiquitar la corrupción; comprometiéndose incluso a terminar con los privilegios de clase concedidos por los anteriores gobiernos a sus allegados (todo ello en quince minutos). Fox en su campaña, crea enormes expectativas de inmediata y sustancial mejora y bienestar económico y social para la totalidad de la población, perspectivas que aseguraron su triunfo electoral, habiendo sido olvidadas una vez cumplido ese cometido. Fox sencillamente no cumple; por el contrario, todo lo empeora. El desempleo se incrementa al tiempo en que decaen el poder adquisitivo y las condiciones laborales, tendencia que parece generalizarse, en buena parte del orbe.

La población manifiesta su desencanto en múltiples formas: se acrecienta el número de marchas y manifestaciones populares, crece desmesuradamente el crimen organizado y con ello la inseguridad. La población repudia las medidas y propuestas gubernamentales referidas a atenuar los efectos de la crisis, siendo este, precisamente el caso de la reforma laboral foxista, la cual, es rechazada no

LA REFORMA LABORAL

sólo por los sectores políticos involucrados en ello sino, principalmente por los sectores populares. Gracias a ello, a la llamada presión social, el proyecto de Reforma Abascal no prosperó, siendo decisiva en esa batalla la valiosa participación de la Unión Nacional de Trabajadores, el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y, otras destacadas asociaciones sindicales y por supuesto; de intelectuales, analistas y activistas laborales como Néstor de Buen y Arturo Alcalde, por citar algunos

Vale la pena cita al propio Néstor de Buen¹³⁴ cuando tras realizar un análisis de la referida Propuesta Abascal señala, que a la vista de los resultados de la iniciativa ampliamente comentados, la llamada “Nueva Cultura Laboral” habría de cambiar su nombre por el más expresivo de “Pérfida Cultura Empresarial”, ya que sus tiros en contra de la libertad sindical, de la negociación colectiva y del derecho de huelga, objetivos específicos, son rotundos.

Afortunadamente la resistencia planteada rindió sus frutos. La iniciativa de reforma laboral sustentada en la Propuesta Abascal, NO PASÓ.

¹³⁴ Torres Maldonado, Eduardo José y Loyzaga de la Cueva Octavio F.; coordinadores. Op. Cit. Pág. 12

CAPÍTULO IV

LA CONCEPCIÓN MODERNA

DE LA EMPRESA

1. EL CONFLICTO ENTRE LAS REGLAS DEL DERECHO MERCANTIL Y DEL DERECHO DEL TRABAJO

Incuestionablemente, el mundo evoluciona y se transforma día a día, pero nunca ha velocidades tan vertiginosas como las presenciadas a partir del último cuarto del siglo XX. La caída del muro de Berlín sucedida en 1989, marcó el inicio del fin de la llamada Guerra Fría y de la binaria división del mundo. El derrumbamiento del sistema socialista posicionó a su oponente, el sistema capitalista, en un nivel hegemónico mundial. Los países capitalistas desarrollados, con Estados Unidos a la cabeza, impusieron entonces al mundo un nuevo credo inspirado en la ideología neoliberal, exhibido como el único sistema viable, realista y eficiente a través del cual, se regularía en adelante, el funcionamiento de las sociedades y la existencia de los seres humanos.

Se definen entonces las reglas que regirán en adelante tanto las relaciones humanas como las de producción. Inicia a nivel mundial la Era del Neoliberalismo y la Globalización; etapa en la cual la economía y la producción modernas provocan transformaciones inusitadas, revolucionando y modificando los parámetros existentes en el mundo del Derecho del Trabajo; desvaneciendo las antes tan definidas fronteras entre los Derechos Civil, Mercantil y Laboral; afectando con ello sus consecuencias, esto es: las derivaciones jurídicas, económicas y sociales de la prestación del trabajo personal subordinado.

“Es más que claro que los procesos económicos evolucionan con mucha mayor rapidez que las normas jurídicas. A su vez provocan consecuencias sociales para las cuales el Derecho carece, en lo inmediato, de remedios adecuados”¹³⁵.

En este contexto, definir los límites entre el Derecho Mercantil y los Derechos Civil y Laboral implica un reto. Los actores en nuestra disciplina

¹³⁵ Buen Lozano, Néstor de. LA DECANENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 86.

LA REFORMA LABORAL

traspasan las demarcaciones tradicionalmente establecidas, evolucionando de manera tal que, su realidad queda cada vez más lejos de la forma en que fue conceptualizada, regulada y protegida por la Ley Federal del Trabajo. Nuestra disciplina se *desformaliza*.

Las transformaciones mundiales repercuten también en el ámbito de nuestra disciplina a punto tal que, definen el inicio de una nueva Era, la de la Flexibilidad Lboral, referida así por Alfredo Sánchez Castañeda¹³⁶, quien al efecto la establece como la cuarta fase en el desarrollo del Derecho Laboral.

1.1. LA ERA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Considerada por Alfredo Sánchez Castañeda como la cuarta etapa del Derecho del Trabajo, precedida por las tres etapas clásicas o tradicionales en que se ha dividido al Derecho del Trabajo: Prohibición, Tolerancia y Reglamentación¹³⁷; la Era de la Flexibilidad Laboral surge hacia finales del siglo XX, inmersa e impulsada por el llamado *proceso de desformalización del Derecho del Trabajo*, el cual a su vez actúa como estrategia del Estado, antes benefactor, para superar la crisis económica, paradójicamente derivada de la crisis capitalista de los procesos de producción. Los organismos financieros internacionales se encargan entonces de dictar las normas que habrán de regir las economías de las naciones a ellos sometidos, dictando, supervisando y exigiendo a las élites neoconservadoras y a los gobiernos nacionales el cumplimiento del credo neoliberal. En México y en muchos países del mundo, acorde a esos lineamientos, el Estado se vuelve promotor de la puesta en marcha de políticas destinadas a la desregulación de la economía, en un acelerado proceso de privatización de la industria paraestatal y de servicios¹³⁸, rubros que hasta hace poco eran responsabilidad del Estado Benefactor.

Los dogmas neoliberales exigen la instrumentación de una exagerada flexibilización laboral. Paradójicamente, el Derecho del Trabajo desde su nacimiento se ha caracterizado por considerarse flexible; sin embargo, en los últimos años ha sido dura e injustamente catalogado, como *demasiado rígido*, como contrario al desarrollo de la empresa y lo que es peor (y paradójico): a los intereses de los trabajadores; argumentando para tal acusación, que esa firmeza inhibe la creación de empleos y el desarrollo nacional.

Los nuevos dogmas, exigen la instrumentación de un sinnúmero de *reformas estructurales desmanteladoras* de las ahora consideradas, costosísimas garantías sociales previstas en la normatividad nacional, eliminando o

¹³⁶ Sánchez Castañeda, Alfredo. LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2006. Pág. 3.

¹³⁷ Aunque han autores que como Juan Rasso Delgue, citado por Fernando Bolaños Céspedes en Op. Cit., refieren que vivimos ahora la etapa posterior a esta, referida como 'Era de Post-flexibilidad laboral'

¹³⁸ Políticas puestas en marcha a partir de 1982, siendo presidente Miguel de la Madrid.

minimizando a tal fin todas aquellas formas y políticas que en alguna forma se consideran contrarias a los credos y requerimientos neoliberales; sistema que, en su instrumentación reclama, más allá de una flexibilización de las normas laborales, una *desformalización del Derecho del Trabajo* a través de una *desregulación* del trabajo asalariado que permita que este, sea prestado en los términos y condiciones favorables a la empresa, acorde a los requerimientos del mercado y sin tomar en cuenta los perjuicios o deterioros que el trabajador y su familia (la inmensa mayoría poblacional) puedan sufrir con ello y, sin considerar las consecuencias que acarreará el pago a un mediano plazo, del costo de esa factura social.

1.1.1. La desformalización del Derecho del Trabajo

La tendencia hacia una llamada *desformalización del Derecho del Trabajo* inicia con motivo de la crisis económica capitalista mundial sucedida en 1973, surgiendo en el ámbito laboral una serie de medidas llamadas *tácticas de salvamento empresarial*, conformadas estas por acciones tendientes a disminuir los costos de producción y maximizar las ganancias empresariales, mismas que en su instrumentación constituyen verdaderas *fórmulas e instituciones de fraude laboral*.

Para entender dicha estrategia debemos considerar las transformaciones que han sufrido los elementos que interactúan en una relación de trabajo.

1.1.2. Las nuevas relaciones de trabajo

Recordemos que hasta finales de la década de los ochenta las relaciones laborales eran de una simplicidad extraordinaria, entablándose mediante la celebración de un contrato de trabajo entre dos partes claramente identificables atento a los roles que desempeñaban en el ámbito laboral: *el trabajador* y *el patrón*; el primero, como la persona física que prestaba su trabajo personal subordinado a cambio de un salario; el segundo, como la persona física o moral que daba órdenes, recibía y aprovechaba el trabajo desempeñado a cambio de lo cual, pagaba un salario.

En ese esquema *bilateral y simplista*, las relaciones laborales sucedían generalmente en un centro de trabajo identificable con excesiva claridad, bajo los esquemas de la llamada *empresa fordista-taylorista jerarquizada*, concentrando sus esfuerzos en la racionalización de su producción y en una división de la organización del trabajo al interior de la empresa. En el ámbito del neoliberalismo y la globalización las estructuras se transforman, mutación en la cual las relaciones laborales rebasan las fronteras del espacio físico en que hasta ahora se habían desarrollado. En el actual proceso productivo, las relaciones laborales transitan de la *empresa jerarquizada* a *la empresa red*. De ello hablaremos más adelante.

LA REFORMA LABORAL

Presenciamos una rápida evolución del trabajo humano; su transformación en un artículo de comercio, en un objeto de intercambio en cuyo desempeño no se requiere necesariamente un espacio físico común en que interactúen uno o más trabajadores y el patrón. El uso del cerebro y la tecnología desplazan a la fuerza física ofrecida por el trabajador e incluso, al mismo trabajador. Los adelantos tecnológicos permiten una nueva modalidad en la producción y en el desarrollo de las relaciones laborales: se transita de la empresa y el trabajo *físico*, hacia la empresa y el trabajo *virtual*.

Hoy, ante el llamado *proceso de desformalización del Derecho del Trabajo*, dichos elementos mutan de forma tal que, redimensionan el ámbito y formas de aplicación de nuestra disciplina.

Hasta principios de la década de los noventa, como hemos señalado, la figura del trabajador era fácilmente identificable. La Ley Federal del Trabajo de 1970 establece su definición en su artículo 8º refiriendo que, es “La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Así, en términos generales, el trabajador representaba a la llamada *fuerza de trabajo*, ubicándose, físicamente en un lugar determinado, generalmente rodeado de otros trabajadores y frente a un patrón específico al cual se subordinaba. Hoy día, como hemos señalado, se ha superado el modelo fordista-taylorista, instrumentándose en su lugar, grupos de trabajo dotados de relativa autorregulación, formas de profesionalidad y puestos de trabajo polivalentes; modelo en el cual, diversos elementos y figuras promovidas por el neoliberalismo permiten la utilización y explotación del trabajo personal subordinado al margen del ámbito de aplicación de la Legislación laboral.

Las neoliberales formas de producción relegan el trabajo manual, haciendo predominar el uso de la inteligencia sobre el esfuerzo físico humano, creándose a partir de la Revolución Informática y de las Comunicaciones¹³⁹, una estructura de poder más radical que la existente bajo el fordismo. Esta mutación se encuentra motivada no sólo por la existencia y empleo de nuevas tecnologías sino también y de manera importante, por la reducción que en los costos de producción ello significa; situación que para el mercado se traduce en *supervivencia y competitividad*. Así, las nuevas tecnologías permiten la reducción del tamaño físico de la empresa que, en vía de ahorro, *desplaza hacia afuera* de la empresa tradicional, porciones o etapas del proceso productivo para que sean desarrolladas por personal contratado por la empresa misma o lo que es peor, por un tercero.

¹³⁹ Transformaciones que han contribuido a producir modificaciones importantes en las relaciones productivas entre las empresas y al interior de las mismas. Hoy día se espera que la informática minimice las pesadas estructuras industriales nacidas de la Revolución Industrial, empequeñeciendo a las empresas (*downsizing*), disminuyendo la tradicional fuerza de trabajo y abaratando los costos de producción.

LA REFORMA LABORAL

Se involucran entonces en la producción, numerosos y diversos colaboradores externos cuyos nombres atienden a las modalidades y necesidades de la producción y de sus costos, evadiendo en su mayoría cualquier tipificación de carácter laboral. En esta nueva etapa la figura del trabajador deja de ser tan claramente identificable; es común que los trabajadores se presenten en el ámbito productivo en calidad de *contratistas, subcontratistas, suministradores externos de bienes o servicios, trabajadores independientes externos o, trabajadores independientes económicamente subordinados*, por citar algunos.

Ante estas nuevas modalidades empresariales, la relación laboral, antes bilateral (trabajador-patrón), se manifiesta en nuevas relaciones triangulares, caracterizadas por la existencia de un *trabajador*, un empleador formal que remunera al trabajador y una empresa, que es la destinataria del servicio o producto que realiza el trabajador en un esquema: *trabajador - empleador formal - empresa usuaria*.

Estas mutaciones privan de sentido a la *típica* representación del trabajador regulada por nuestra Ley laboral; dejando sin materia (y por lo tanto sin sentido) a las disposiciones hasta ahora previstas en protección de ese sujeto del Derecho del Trabajo. En la desformalización del Derecho Laboral, la llamada *triangulación de las relaciones laborales* se convierte en una de las características principales de las nuevas formas de organización empresarial.

Cabe señalar que también los llamados *trabajadores calificados o intelectuales*, aquellos referidos como de *cuello blanco*, se ven inmersos en esta problemática, presentando problemas para demandar para sí y en la prestación de sus servicios, la aplicación de los derechos contemplados por la Ley laboral.

Al igual que la imagen del trabajador, o de hecho, peor, el elemento patrón, definido por el artículo 10 de nuestra legislación laboral como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, se encuentra ahora afectado por las nuevas modalidades de producción, siendo una figura cada vez más difícil de ubicar y por tanto, de responsabilizar. Anteriormente, salvo excepciones, un patrón era claramente identificable porque en primer lugar (y en términos marxistas), era el propietario de los medios de producción, representaba el capital, era el dueño de la empresa en que los trabajadores se desempeñaban y sobre ellos tenía total poder de mando, asumiendo en tal virtud todas las obligaciones que a dicha figura impone la legislación laboral. Actualmente, la representación del patrón se encuentra disminuida, fragmentada y *disimulada*, siendo cada vez más frecuente que quien aparece como tal, no sea el propietario del aparato patrimonial para el que en realidad los trabajadores prestan sus servicios y del cual surgen los recursos que pagan sus salarios; situación que afecta la relación de trabajo a un grado tal que, modifica los alcances de la legislación laboral y disminuye la tutela que el Estado debiera asumir frente a los trabajadores.

LA REFORMA LABORAL

El contrato y a la relación individual de trabajo, figuras pilares de la actividad laboral formalmente estructurada y regulada por nuestro Derecho Laboral, sobreviven hoy en situaciones de excepción; existiendo, en cuanto al primero, la tendencia a confundir su forma, con su contenido y alcances, viéndose peligrosamente influenciado y manipulado por los requerimientos patronales que, pretendiendo evadir sus obligaciones, disimulan y adecuan los elementos de la relación laboral a las reglas y requerimientos mercantiles. Como hemos señalado, el surgimiento y consagración de las llamadas *nuevas modalidades de contratación laboral* permite y promueve la instrumentación de un uso intensivo y extensivo de formas de contratación laboral sustentadas en figuras antes atípicas, esto es, en modalidades antes ajenas al Derecho del Trabajo, debilitantes de la estabilidad en el empleo.

Las llamadas *nuevas contrataciones*, se encuentran franca y peligrosamente ligadas a la *flexibilización de las relaciones laborales*; las cuales se encuentran sensiblemente debilitadas por las nuevas estrategias productivas neoliberalistas, que posicionan a la subordinación al margen de *las nuevas formas de trabajo humano*, situación a partir de la cual se llega incluso al extremo de negar la tutela estatal al trabajo asalariado. Incuestionablemente, los cimientos de nuestro sistema jurídico laboral, se encuentran sometidos e inmersos en la tendencia reversiva en que ahora se desenvuelve el Derecho del Trabajo.

Con relación a la figura de la empresa, el concepto fordista-taylorista de un grupo de trabajadores realizando sus actividades en forma concentrada, en una sede laboral, también ha quedado rebasado; siendo este elemento cada vez más difícil de identificar. Ello en atención a la cotidianeidad con la cual las actividades encomendadas a los trabajadores contratados se desarrollan en uno o varios locales o sedes distintas a la(s) empresa(s) o centro(s) de trabajo a los que se encuentra vinculado el trabajador en el desempeño sus labores. Nuevas estrategias productivas, se dirigen tanto hacia empresas auxiliares de la principal como hacia los colaboradores externos que prestan sus servicios al patrón, sobresaliendo la utilización de empresas de mano de obra, *out sourcing*, siendo entre todos los descritos, el mecanismo más cínico y fraudulento.

Cabe señalar también el caso en que los trabajadores laboran haciendo uso de mecanismos electrónicos para la realización del trabajo a distancia, haciendo incluso uso de sus propios recursos en su domicilio particular

Siendo el trabajo humano trasladado al exterior de la empresa o establecimiento con el que se encuentra vinculado el trabajador, se afecta el concepto tradicional de sometimiento y vigilancia directa o inmediata y cotidiana a cargo del patrón o de sus representantes, actuando como una forma extendida de trabajo independiente en detrimento del elemento subordinación, clave en la identificación de la relación laboral, logrando en muchas ocasiones el establecimiento de vínculos exclusivos entre los trabajadores y a quienes prestan sus servicios, pero con independencia técnica y funcional de ellos, situación que

LA REFORMA LABORAL

compromete seriamente la acreditación de la subordinación del trabajador a las órdenes del patrón y con ella el sentido de responsabilidad económica y social del patrón, componentes antes de tan fácil identificación.

Por cuanto hace a la subordinación, podemos referir que, las nuevas formas y tendencias de producción que permiten y promueven la prestación del servicio fuera de la empresa o establecimiento; la práctica del trabajo a distancia y de diversas modalidades que afectan la forma en la cual el trabajador desempeña sus actividades, actuando con un cada vez más amplio margen discrecional y; las modalidades patronales que colocan al trabajador lejos del ámbito y potestad de aquél patrón que paga sus servicios, afectan y diluyen la antes tan clara evidencia de subordinación laboral y con ello el sentido de responsabilidad económica y social del patrón. Se sobrepasan los antes tan definidos límites de la empresa o lugar de trabajo, desprotegiendo con ello a los trabajadores al negarles tutela legal frente a las nuevas formas de explotación en que ha de prestar sus servicios personales; fenómeno que en especial y cada vez con más frecuencia, sucede inmerso en las redes de la subcontratación.

Atento a la importancia histórica y consecuencias jurídicas de la subordinación, se requiere una urgente y eficaz *contraofensiva legal*. Si no se acredita su existencia, entonces no consta la presencia de una relación de trabajo y por tanto, *formalmente* no existen trabajadores susceptibles de recibir la tutela prevista por la legislación laboral.

El salario, al igual que la subordinación, sufre los embates de las nuevas formas productivas desarrolladas. Hoy, son cada vez más comunes las prácticas empresariales que arbitraria e irregularmente, sustituyen el concepto de salario con todos sus elementos, por diversas opciones contractuales habitadas por nuevas instancias tecnológicas, prevaleciendo la figura de los llamados honorarios, utilizada para retribuir a los trabajadores contratados ahora bajo el supuesto amparo de una legislación civil. Tristemente, en el mundo laboral la simulación es una realidad cada vez más recurrida, que propicia que el trabajo se desempeñe y retribuya al margen de la legislación laboral

La jornada laboral, considerada por nuestra LFT como “el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”¹⁴⁰, es otra víctima de la mutación neoliberalista relacionada con la llamada *desvalorización del tiempo*, tendencia referida a la sustitución del tiempo’ en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón realizando el trabajo encomendado, objeto de su contratación; esto es, se trata de *suplir el tiempo* en que el trabajador se encuentra subordinado a las órdenes de un patrón, *por los resultados* obtenidos por el trabajador en el desempeño de una actividad encomendada.

Mención aparte merecen las transformaciones suscitadas en torno a la figura de la intermediación, lamentablemente regulada y prevista por la ley laboral.

¹⁴⁰ Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

LA REFORMA LABORAL

Hoy se encuentra cobrando una indignante vigencia, permitiendo y fomentando la aparición de lo que se ha dado en llamar la *tercerización*, concebida como una de las transformaciones que posibilitan que las prestaciones profesionales sean contratadas tanto en el régimen del trabajo subordinado como del trabajo independiente. Otro embate al mundo del Derecho Mexicano del Trabajo, tema del que nos ocuparemos con más detenimiento.

Así, el trabajo a distancia, la flexibilidad laboral, la empresa virtual, el *out sourcing*, las *holding*, y otras nuevas formas de trabajo, instrumentadas acorde a los requerimientos neoliberales de producción, provocan cambios de tal magnitud, que hacen necesaria la confrontación del Derecho del Trabajo a partir de visiones y decisiones que se toman fuera de su propio país.

Fernando Bolaños Céspedes refiere que, “al analizar el impacto de tales cambios en el mundo del Derecho del trabajo y en lo que ha sido la figura del contrato laboral clásico, algunos autores nos hablan de la ‘desorganización’ del Derecho del trabajo, de una Era de ‘Post-flexibilidad’ y de procesos de ‘deslaboralización’. En todos los casos se trata de compendiar una nueva realidad en la cual, gracias a la descentralización de las empresas, y al aumento del llamado trabajo autónomo, este último fuera de las fronteras tradicionales del derecho laboral, se recrea una nueva organización del mundo del derecho del trabajo”¹⁴¹.

Esta *reorganización del trabajo* se ha llevado a cabo a partir de la instrumentación de varias fórmulas, entre las cuales, Alfredo Sánchez Castañeda señala:

a. La flexibilización del trabajo realizado por el empleado. Se esta en presencia de un trabajador que puede realizar múltiples funciones dentro de la unidad de producción (especialistas pluricompetentes), habilidad que les permite diversificar sus funciones, participar en varias fases del proceso productivo, acorde a las necesidades de la empresa.

b. La afectación del lugar de trabajo. Implica la movilidad del trabajador que atento también a las necesidades productivas de la empresa, se desplazará junto con esta, ya sea dentro o fuera del país de origen de la empresa; supuesto en que también se encuentra considerado el de aquellos trabajadores que realizan el trabajo encomendado por la empresa, desde su domicilio.

c. El tiempo de trabajo. Requerimiento que exige la flexibilización de la jornada de trabajo. Hoy el trabajador debe adaptarse al ritmo y necesidades de producción empresarial, situación que implica la disminución o aumento de la jornada laboral del trabajador, sin que ello implique un costo económico adicional para la empresa. Se persigue la tipificación del trabajo a tiempo parcial, la

¹⁴¹ Buen Lozano, Néstor De; coordinador . MEMORIAS DEL XIII ENCUENTRO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO. México. Gobierno del Estado de Puebla. 2002. Pág. 241.

LA REFORMA LABORAL

eliminación del pago por concepto de horas extras, la supresión de los llamados descanso obligatorios, de forma tal que, el empleado pueda ser requerido en su empresa, sin que exista un costo patronal adicional, en beneficio de un incremento de la productividad empresarial.

En los tiempos del neoliberalismo, las empresas se encuentran inmersas en una constante búsqueda de fórmulas que le permitan incrementar su productividad sin asumir costos adicionales, a fin de sostener y elevar su competitividad en el mercado, situación que, a decir de los empresarios y el Estado (no protector), redundarían en beneficios para los trabajadores, traducidos estos en, la conservación de las fuentes de trabajo y en casos muy optimistas, en el incremento de sus ingresos y mejoramiento de sus condiciones laborales.

En este último punto, es importante resaltar que esta hipótesis puede concretarse, beneficiando al trabajador de las ventajas obtenidas por la empresa. Es decir, la flexibilidad no necesariamente es nociva para el trabajador, como ya dijimos, es inherente a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo y, bien usada, se convierte en un motor impulsor de la competitividad y la creación de empleos, situación que incluso redundaría en beneficios del Estado mismo y por supuesto de los trabajadores.

Podemos referir entonces que en la Era de la Flexibilidad Laboral, “las nuevas relaciones de trabajo se caracterizan por la inestabilidad en el empleo y la precarización del mismo; por las altas tasas de desempleo abierto y generalización del trabajo no asalariado; por la desindexación automática de los salarios en función de la evolución del costo de vida y en relación con la productividad y calidad del mismo, e incluso por la turbulencia de los mercados (flexibilidad salarial); por la emergencia de un denominado sector no estructurado que escapa a cualquier reglamentación; por la existencia de un trabajo temporal que parece más regla que excepción; por la aparente desregulación de las relaciones de trabajo; por la posibilidad del empleador de modificar el volumen de su personal (flexibilidad numérica o externa); por las actitudes y calificaciones polivalentes o múltiples de los trabajadores (flexibilidad interna); por la posibilidad de organización interna del personal por la empresa (flexibilidad funcional); así como por la posibilidad de modificar el tiempo de trabajo a fin de adaptarlo a condiciones de producción o a las necesidades de la empresa”¹⁴².

Tristemente, en forma frecuente, en especial en países como el nuestro, la tesis flexibilizadora no es más que argumento legal que permite el desmantelamiento de los derechos laborales. El costo social del abuso de esta práctica suele ser altísimo. Por tanto, en la instrumentación de la flexibilización laboral debemos tomar en cuenta dos grandes premisas: la primera se refiere al respecto absoluto a aquellas normas consideradas intocables por el Derecho Internacional del Trabajo tales como: la libertad sindical, la protección contra el

¹⁴² Sánchez-Castañeda, Alfredo. LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 7.

LA REFORMA LABORAL

trabajo forzoso y la discriminación, la protección otorgada a menores, las garantías de asistencia y seguridad social, por citar algunas; en segundo término, la flexibilización debe utilizarse solamente cuando sea en aras de incrementar la productividad y procurar la conservación de la fuente de trabajo y/o el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores; lo contrario derivará en una injustificada supresión de las garantías que otorga nuestra disciplina a los trabajadores

Paradójicamente el sacrificio social que implica un abuso de estas fórmulas neoliberales, generalmente tiene pobres resultados en cuanto al incremento de productividad, registrando un alto costo para el Estado, la población e incluso el empresario mismo: la pérdida de la paz social.

Indudablemente vivimos ahora un momento de Decadencia del Derecho del Trabajo. Presenciamos el fin del trabajo concebido como una actividad física. Ello como resultado del uso y abuso de las nuevas tecnologías, del fin de las ideologías izquierdistas y, de la proliferación del trabajo informal carente de relaciones formales de trabajo y de seguridad social; ante la alarmante escasez del trabajo formal y tutelado.

Vale la pena cuestionarnos si hemos rebasado ya la Era de la Flexibilización, para situarnos en una nueva Etapa, concebida por Néstor de Buen como: *De la Decadencia del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

1.2. LA ERA DE LA DECADENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO¹⁴³

Como hemos señalado, en la instrumentación del sistema neoliberal, el nuevo posicionamiento estatal inevitablemente repercute en el ámbito de las relaciones laborales de forma tal que, se acrecientan las presiones en contra de la existencia y fines del Estado de Bienestar. Se acusa a la seguridad social de implicar un costo intolerable para el mundo de la producción. Se exige al Derecho del Trabajo la reducción de su protección, sacrificándose la estabilidad y los niveles salariales de los trabajadores. Incuestionablemente, los abusos cometidos mediante la instrumentación de prácticas flexibilizadoras de nuestra disciplina, la han conducido a su Decadencia.

Inicia en esta Era, una etapa de *reformas neoconservadoras* a las leyes y relaciones laborales. Proliferan innumerables prácticas empresariales tendientes a la reducción de costos laborales, a partir del desconocimiento de los Derechos hasta hace poco reconocidos y garantizados a los trabajadores. A tal fin se destacan las prácticas neoliberales de externalización de funciones, la intermediación laboral, el abuso en la suscripción de contratos temporales, el sacrificio de la estabilidad en el empleo, el ataque a los fines del sindicalismo, el

¹⁴³ Término invocado por el Dr. Néstor de Buen Lozano en su obra LA DECADENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO. México. Ed. Porrúa. 2001.

LA REFORMA LABORAL

incremento en los despidos, la negación del otorgamiento del reparto de utilidades y de los beneficios de la seguridad social..., en fin, se disminuye o niega de plano a los trabajadores la tutela laboral.

Al respecto, Néstor de Buen señala que, “son varias, por no decir que innumerables, las razones por las que se habla en estos tiempos de la decadencia del Derecho del trabajo. Hay de todo. Desde la necesidad real de adaptar las reglas de juego a las nuevas circunstancias de las economías, globalización incluida, al propósito de raíces políticas de acabar con una de las manifestaciones más importantes del Estado de Bienestar”¹⁴⁴.

La justicia social y el deber del Estado benefactor de proveer las circunstancias que garanticen la vida, la libertad, la dignidad, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, baluartes del Derecho Mexicano del Trabajo, han quedado sometidos y sacrificados a favor de los fines del liberalismo, los cuales priorizan la codicia empresarial, polarizando a las ya de por sí antagónicas clases obrera y patronal, deteriorando alarmantemente el nivel de vida de la clase trabajadora y, lo que es peor, acortándolo.

Presenciamos un retroceso, una precarización de las condiciones laborales que, en países como México sucede al margen de los instrumentos y procesos legales existentes en aras del seguimiento y consecución de los nuevos requerimientos internacionales plasmados, como ya hemos referido, en el texto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN): *competitividad, productividad y calidad*.

En la Era de la Decadencia del Derecho del Trabajo, se considera el fin del trabajo concebido como tal, esto es, como una actividad física. Ello como resultado del uso y abuso de las nuevas tecnologías, del fin de las ideologías izquierdistas, y de la proliferación del trabajo informal carente de relaciones formales de trabajo y de seguridad social, ante la alarmante escasez del trabajo tutelado.

1.2.1. El quiebre de las viejas estructuras del Derecho del Trabajo

Incuestionablemente, la Decadencia del Derecho del Trabajo se encuentra estrechamente relacionada con el desmembramiento de las ahora consideradas sus viejas estructuras, mismas que, como resultado de las luchas libradas durante las etapas de la represión y tolerancia, otorgaron al trabajador un modo digno de desempeñarse en su labor productiva. El Derecho del Trabajo empieza a resquebrajarse, a consecuencia de la instrumentación de lo que ha dado en llamar *las fórmulas de la Decadencia laboral*, concebidas como situaciones que provocan el quiebre estructural de nuestra disciplina.

¹⁴⁴ Buen Lozano, Néstor De. LA DECADENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 73.

1.2.1.1. Las fórmulas de la Decadencia laboral

Al respecto y considerando los ámbitos individual y colectivo del Derecho del Trabajo, podemos señalar destacar que:

Por cuanto hace al ámbito colectivo, la actitud pasiva y corporativista de los organismos sindicales, ha contribuido enormemente a la decadencia del Derecho del Trabajo. Los sindicatos poco a poco dejan de ser las figuras representativas y defensoras de los trabajadores, situación que, aunada a las nuevas formas de contratación laboral que amparadas en legislaciones diversas a la laboral (por ejemplo, la civil), niegan a los trabajadores la posibilidad de afiliarse a un sindicato, redundan en una alarmante pérdida de fuerza, entusiasmo y eficacia sindical.

En cuanto al ámbito individual, las nuevas fórmulas neoliberalistas, recurren a diversas tácticas mercantiles de evasión de responsabilidades laborales, amparadas en exigencias aparentemente flexibilizadoras, atacan los tradicionales baluartes del Derecho individual del trabajo, especialmente al derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo, al reparto de utilidades y, a recibir los beneficios de la seguridad social.

1.2.1.2. Las fórmulas e instituciones del fraude laboral

En este último punto, podemos señalar que muchas son las fórmulas de las que se valen las tendencias neoliberales para alcanzar sus fines. Destacamos las dos principales:

En primer lugar, la dispersión de las empresas que disuelven sus relaciones laborales. Esto es, las grandes y productivas empresas *diluyen* sus relaciones laborales a través del uso de prácticas de externalización de funciones que permiten a grandes fábricas con amplias utilidades no tener trabajadores (formales), concentrando a estos en pequeñas empresas que oficialmente generan utilidades apenas suficientes para sustentar su existencia.

En segundo lugar, proliferan las formas de simulación de la contratación laboral, mediante el uso y abuso de contratos civiles y mercantiles mediante los cuales se contrata a quienes ofertan su fuerza laboral en una forma que, permite disimular la existencia de verdaderas relaciones laborales, mismas que, en atención a la naturaleza del contrato suscrito, evaden el cumplimiento de las obligaciones patronales previstas por nuestra legislación laboral, práctica de cuyos resultados se benefician y enriquecen los productores

2. EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

2.1. EL CONCEPTO LABORAL DE LA EMPRESA

“Sin duda la concepción de la empresa a partir de los conceptos antes mencionados plantea de suyo un conflicto con respecto a la configuración jurídica, indispensable por otra parte, de ese sujeto económico. El Derecho esta condicionado, en términos generales, a una idea de que sólo las personas físicas o jurídicas, son sujetos de Derecho. Ni la empresa como concepto económico ni mucho menos los grupos de empresas habrían encontrado su propia identidad”¹⁴⁵.

En el avance de los derechos sociales, el obstáculo a vencer se encuentra muchas veces en la invocación de conceptos civilistas o mercantilistas, que subordinan la responsabilidad judicial a la personalidad jurídica. Incuestionablemente, la empresa implica una noción esencialmente económica que como tal, ha sido incontables veces analizada por economistas, habiendo sido ignorada durante mucho tiempo, su concepción y efectos en el mundo del Derecho Laboral. En tal sentido y con el fin evitar actuaciones patronales fraudulentas en contra de los derechos laborales, la Ley Federal del Trabajo de 1970, incorporó en su contenido, la concepción de *empresa laboral*, al establecer en su artículo 16 que, “para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”; dándose así el primer paso hacia un recorrido lleno de obstáculos mercantilistas invocados por un sector empresarial con pretensiones de cubrir cualquier relación de servicios; obstáculos que hoy día se incrementan inmersos en una creciente neoliberalización de las relaciones antes concebidas como sociales, en beneficio de un capitalismo voraz.

Al respecto, comenta Alberto Trueba Urbina¹⁴⁶ que, por primera vez se define en la legislación laboral el concepto de empresa y establecimiento, dado que generalmente se habían aceptado como ideas sinónimas; indicando que, para nuestra disciplina, tal distinción obedece a que atento al contenido de la Ley laboral, la empresa habría dejado de ser patrimonio exclusivo del patrón porque en ella participan trabajadores y empresarios. Refiere Trueba Urbina que este nuevo concepto de empresa, establece la responsabilidad de la misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley pero que, una empresa también puede contraer obligaciones de otra índole que no sean laborales.

¹⁴⁵ Ibídem. Pág. 86.

¹⁴⁶ Ley Federal del Trabajo vigente, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Pág. 30

LA REFORMA LABORAL

Alfredo Sánchez Castañeda¹⁴⁷ agrega que este concepto de empresa se dio por primera vez en la legislación laboral, en razón de que el Derecho del Trabajo es una disciplina que se encarga del estudio de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, identificando y confundiendo a estos últimos generalmente con el concepto de empresa. Al efecto, la misma Ley laboral se encarga de definir a la figura del patrón, estableciendo que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; mientras que, la empresa es, en palabras de Sánchez Castañeda, “la célula impulsora del crecimiento económico, la comunidad en la que el capital y el trabajo asumen un papel igualmente importante sin necesidad de hablar de supremacía de uno respecto del otro”¹⁴⁸. Sin embargo, los avances tecnológicos, los retos que los mercados neoliberales imponen al capital, incrementan día a día las diferencias entre los factores de la producción y con ello las tensiones entre los mismos.

Pareciera que las fórmulas claves del neoliberalismo sustentan su denominado éxito, en la explotación y expiación del trabajador en aras de la supremacía empresarial. El sacrificio de la gran mayoría en beneficio de unos cuantos; fórmula que inevitablemente, deriva en una revuelta social.

Sin embargo, la concepción de empresa sin duda plantea un conflicto respecto a su configuración jurídica. Las sociedades comerciales dotadas de personalidad jurídica y patrimonio propio, son sujetos de derechos y obligaciones que no se identifican con el concepto de empresa concebido por el artículo 16 de nuestra Ley laboral. En consecuencia, el Derecho ha negado a la empresa una categoría jurídica constituyendo para la generalidad de la doctrina hasta hace algunos años, un objeto de derecho que atañe sólo al empresario. Lo anterior debido a que en términos generales, las normas jurídicas están condicionadas a reconocer sólo a las personas físicas o jurídicas como sujetos de Derecho; en tal sentido, ni la empresa como concepto económico, ni mucho menos los grupos de empresa, habrían encontrado su propia identidad. Néstor de Buen¹⁴⁹ considera que el problema no radica en buscar para la empresa ni para los grupos de empresa una personalidad nueva, sino en determinar en ambos casos una responsabilidad conjunta; definiendo su identidad destacando sus elementos esenciales los cuales, atienden a varios factores: el protagonismo, que integraría el elemento subjetivo, esto es, los trabajadores y los patrones; los objetivos, referido a los elementos materiales que serán el capital, la fuerza de trabajo, la organización, la dirección (poder de mando) y el deber de obediencia; siendo también particularmente importantes los elementos teleológicos, esto es, los fines de la empresa que se hacen presentes en la producción o distribución de bienes o servicios.

¹⁴⁷ Sánchez-Castañeda, Alfredo. LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 93.

¹⁴⁸ Ídem.

¹⁴⁹ Buen Lozano, Néstor de. LA DECANDENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 91.

LA REFORMA LABORAL

En el mismo sentido, agrega de Buen que, los elementos accidentales muchas veces sirven sólo para exteriorizar la existencia de una empresa o de un grupo de empresas; pudiendo invocarse el domicilio común; el nombre comercial común (lo que no incluye a la figura de las concesionarias o dueñas de franquicias); la explotación de una determinada marca; la comunidad de propietarios y la coincidencia de funcionarios de alto nivel, entre otros; elementos todos que en suma, producen presunciones pero que no necesariamente determinan la concepción unitaria de la empresa.

2.2. LA DIVERSIDAD DE EMPRESAS

En el Derecho Mexicano del Trabajo, acorde a las características y grado de desarrollo de nuestro país, la mayoría de las empresas se encuentran catalogadas acorde a su dimensión, tipología en la que habrá que tomar en consideración: el número de empleados, el valor de la producción o ventas facturadas, el capital invertido y, el consumo de energía.

En cuanto a su tipología, haremos sólo referencia a la clasificación que considera al número de empleados que en ellas laboran, atento a los cuales, las empresas pueden ser¹⁵⁰: III. MIPYMES: Micro, pequeñas y medianas empresas, legalmente constituidas, con base en la estratificación establecida por la Secretaría, de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y publicada en el Diario Oficial de la Federación, partiendo de la siguiente:

| Estratificación por Número de Trabajadores | | | |
|--|-----------|----------|-----------|
| SECTOR/TAMAÑO | INDUSTRIA | COMERCIO | SERVICIOS |
| Micro | 0-10 | 0-10 | 0-10 |
| Pequeña | 11-50 | 11-30 | 11-50 |
| Mediana | 51-250 | 31-100 | 51-100 |

Se incluyen productores agrícolas, ganaderos, forestales, pescadores, acuicultores, mineros, artesanos y de bienes culturales, así como prestadores de servicios turísticos y culturales¹⁵¹

En México, atento a nuestro grado de desarrollo, son las micro, pequeñas y medianas empresas las que en su mayoría significan y proveen de factores reales de crecimiento y desarrollo económico nacional, aprovisionando cada vez en mayor medida a la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo a escala incluso mundial.

¹⁵⁰ Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Artículo 3º fracción III. México, 13 de diciembre de 2002.

¹⁵¹ Párrafo reformado DOF 06-06-2006.

LA REFORMA LABORAL

En atención a este fenómeno, la Conferencia General de la OIT, decide adoptar el 17 de junio de 1998 la Recomendación 198 Sobre la Creación de Empleos en las Pequeñas y Medianas Empresas, señalando a estas la necesidad de adoptar, medidas que en forma adecuada se ajusten a las condiciones y prácticas del país en que operen, instándolas a salvaguardar los intereses de sus trabajadores, proporcionándoles protección, reconociendo y potencializando el papel fundamental que las micro y pequeñas empresas pueden desempeñar en cuanto a:

- “a) la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido;
- b) la ampliación de las posibilidades de realizar actividades remuneradoras y creadoras de riqueza que conduzcan a empleos productivos y duraderos.
- c) el crecimiento económico duradero y la capacidad para responder con flexibilidad a los cambios;
- d) una mayor participación en la economía de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad;
- e) el aumento del ahorro y las inversiones nacionales;
- f) la formación y el aprovechamiento de los recursos humanos
- g) el desarrollo regional y local equilibrado;
- h) el suministro de bienes y servicios más adecuados a las necesidades de los mercados locales;
- i) la mejora de las condiciones y la calidad del trabajo, que contribuyan a elevar la calidad de la vida y permitan que un gran número de personas tengan acceso a la protección social;
- j) el fomento de la innovación, del espíritu empresarial, del desarrollo tecnológico y de la investigación;
- k) el acceso a los mercados nacionales e internacionales; y
- l) la promoción de buenas relaciones entre empleadores y trabajadores”¹⁵².

¹⁵² Sánchez Castañeda, Alfredo. LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 106.

3. EL DERECHO LABORAL ANTE LOS GRUPOS DE EMPRESAS

La referida Revolución Informática y de las Comunicaciones, ha provocado e impulsado desde fines de la década de los 80, como hemos indicado, una transformación en la forma y dimensiones físicas de la empresa concebida a partir del modelo fordista-taylorista considerado hasta esa época como *tradicional*, provocando con ello, una suerte de *empequeñecimiento físico empresarial*, también conocido como *downsizing*, al tiempo que incita una interrelación de empresas sucedida a través de procesos de descentralización que colocan a la empresa fuera de la empresa, conduciéndonos a la formación de los llamados grupos de empresas o empresas red.

Al respecto, Néstor de Buen señala que, “el último capitalismo repudia a las grandes organizaciones industriales, con miles de trabajadores y se inclina mucho más por lo que podríamos llamar la dispersión, quiere decir por la distribución del trabajo por hacer, bien por simples intermediarios (muchas veces con la pretensión de no parecerlo), bien por una red de empresas, por regla general de ámbito universal, que cooperan entre sí con real autonomía jurídica, para el logro de un fin común”¹⁵³.

En ese mismo sentido, de Buen agrega que Robert B. Reich, quien fuera Ministro del Trabajo en el primer gabinete del presidente William Clinton, en su obra, *The work of nations*, destaca el abandono del viejo modelo de la empresa autosuficiente, con costos fijos elevados, como fábricas, maquinaria, almacenes, nóminas amplísimas, etc., (elementos estimados hasta fines de los ochenta como necesarios para un adecuado control y perfecta previsión de la producción), considerándose a partir de entonces, estratégico el impulso del modelo contrario en el cual, es indispensable hacerse cargo solamente de la oportuna identificación y solución de los problemas productivos, estrategia combinada con la visión técnica hacia el interior de la empresa y el *know-now* del mercado, bendecidos con una suficiente perspicacia financiera que les permite olvidarse de hacer por sí mismos lo más que se puede adquirir en el mundo externo. En su análisis, refiere que Reich señala que, la mayor parte de las piezas estandarizadas se pueden obtener según las necesidades de la producción; pudiendo rentarse los espacios necesarios para las oficinas y almacenes que se necesiten; que los equipos no especializados pueden asimismo ser alquilados; que los considerados componentes normales pueden ser adquiridos a precios de mayoreo y; que aquellos trabajadores que realizan funciones de producción rutinaria tales como secretarías, procesadores de datos, etc., pueden ser contratados de manera temporal.

Al efecto señala que Reich concluye que las viejas empresas de alto valor fundadas en un sistema piramidal, hoy son obsoletas, siendo por tanto sustituidas

¹⁵³ Buen Lozano, Néstor de. LA DEPENDENCIA DEL DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 91.

LA REFORMA LABORAL

por las llamadas redes de empresas carentes del sentido o concepto de nacionalidad, lo que motiva que ni las nuevas empresas red ni los productos terminados por estas posean una identificación nacional. Así, refiere de Buen que Reich da los siguientes ejemplos: “equipos de precisión de hockey son diseñados en Suecia, financiados en el Canadá y armados en Cleveland y Dinamarca para su distribución en Norteamérica y Europa, respectivamente, al margen de las aleaciones cuya estructura molecular fue investigada y patentada en Delaware y fabricada en Japón. La campaña publicitaria es concebida en la Gran Bretaña; los pies de película para la campaña se fabrican en Canadá, se doblan en Gran Bretaña y se editan en Nueva York. Un carro deportivo se financia en Japón, se diseña en Italia y se arma en Indiana, México y Francia, utilizando componentes electrónicos de avanzada inventados en New Jersey y fabricados en Japón. Un microprocesador es diseñado en California y financiado en los Estados Unidos y en Alemania del Oeste, con un contenido dinámico de memoria para precisión de situaciones eventuales (*dynamic, random-access memories*) que se fabrica en Corea del Sur. Un jet se diseña en el Estado de Washington y en el Japón, se arma en Seattle, con conos de cola del Canadá, secciones de cola especiales hechas en China e Italia y motores británicos. Un satélite espacial diseñado en California, manufacturado en Francia y financiado por Australianos, es lanzado desde un cohete hecho en la Unión Soviética. ¿Cuál de todos estos es un producto americano? ¿Quién podría decidirlo? ¿Importa mucho?”¹⁵⁴.

El *nuevo esquema empresarial*, evidentemente rebasa las fronteras nacionales. Basta observar los ejemplos referidos en el párrafo precedente. Al interior de los países se constituyen diversos tipos de empresas que *colaboran entre sí en la consecución de una producción competitiva*, lo que se obtiene de una reducción de sus costos de producción entre los cuales se incluyen por supuesto los salarios y las prestaciones laborales. A tal suerte, se constituyen numerosas pequeñas empresas, frecuentemente pertenecientes al mismo grupo empresarial, encargadas de realizar porciones de la elaboración de un bien común, realizando para ellos tareas catalogadas como *no esenciales de la producción*, esquema bajo el cual, se recurre al *alquiler de mano de obra* a cargo de empresas que se dicen especializadas y, que asumen la responsabilidades laboral respecto de los trabajadores que participan en el proceso, quienes en estas condiciones, generalmente perciben salarios inferiores que los otorgados a los trabajadores que se encuentran contratados por la *empresa principal* y quienes por este medio, son legalmente despojados del reparto de utilidades que les hubiese correspondido, de encontrarse directamente vinculado con esta última.

Nos encontramos entonces frente a una *nueva división del trabajo*, sustentada en el recursos de apelar a la división del trabajo por especialidad en el proceso productivo el cual se da, ya sea por razones técnicas enfocadas a la minimización de costos de producción y maximización de resultados y ganancias empresariales o, como hemos señalado, como una forma de disminuir e incluso eludir responsabilidades laborales consagradas en nuestra legislación laboral,

¹⁵⁴ *Ibidem*. Pág. 91.

mediante la creación real o ficticia, de empresas intermediarias o contratistas ligadas a una principal en el llamado grupo de empresas.

3.1. LOS GRUPOS DE EMPRESAS

La constitución de un grupo de empresas conlleva un complejo proceso. En términos generales, podemos mencionar que inicia con la descentralización de las etapas o procesos productivos, lo cual puede realizarse mediante el uso de formas de exteriorización tales como la subcontratación y el trabajo autónomo y; se formaliza en el momento de la unión, mediante procesos de absorción o de coordinación, entre dos o más empresas con personalidades jurídicas independientes pero sometidas a una unidad de mando, esto es, un único centro de decisión que somete el destino del grupo.

“En este sentido Pérez del Castillo nos introduce en la importante noción de ‘conjunto económico’, la cual nace ‘para considerar la existencia de un empleador único en situaciones en las que aparece más de una sociedad como empleador’, y donde sin embargo es posible encontrar criterios de subordinación que a su vez permiten identificar una unidad económica. Precisamente a esta nueva forma de organización empresarial, ha hecho alusión Supiot, al señalar en una conferencia reciente que ‘las grandes empresas no pueden más que ser concebidas como una colectividad homogénea de trabajo, subordinadas a sus patronos bajo la égida de una ley nacional. Ellas se inscriben dentro de una red, es decir dentro de una estructura policéntrica, con ramificaciones internacionales y con fronteras movilizadas donde cada elemento es a la vez autónomo y tiene que competir con los intereses del conjunto’¹⁵⁵.

Es importante precisar sin embargo, que “la red de empresas” no implica, necesariamente, un grupo de empresas. Puede tratarse simplemente, de pactos comerciales para la fabricación por separado de las partes de un producto final.

Ahora bien, ante la existencia de un grupo de empresa, para el ámbito laboral será primordial establecer quién será el patrón de los trabajadores que presten sus servicios en las diferentes empresas que forman parte de ese grupo. Son diversas las opiniones al respecto. Néstor de Buen señala, que atento al contenido de nuestra Ley laboral, “en rigor, el concepto de establecimiento puede referirse, inclusive, a una sociedad mercantilmente autónoma, si a su vez forma parte de una organización superior”¹⁵⁶. Entonces, considerando este criterio, a pesar de que una empresa constituida con su propia personalidad y patrimonio diverso al que ostenta su “unidad de mando” contrate formalmente a un trabajador, éste podría exigir sus derechos laborales a “la sociedad matriz” y solidariamente al resto de las empresas del grupo (filiales) a partir de la identificación de iguales

¹⁵⁵ Buen Lozano, Néstor De; coordinador. MEMORIAS DEL XIII ENCUENTRO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 241.

¹⁵⁶ Buen Lozano, Néstor de. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. Cit. Pág. 496.

LA REFORMA LABORAL

criterios de subordinación entre la empresa que lo contrató y aquella que dirige al grupo, situación que a su vez permiten ubicar la existencia de una unidad económica.

Entonces quedaría claro que el Derecho Laboral, al menos en teoría, posee los elementos requeridos para que, en su función tutelar (de ser necesario), sobrepasar los límites impuestos por las legislaciones civil y mercantil, en aras de alcanzar los fines supremos de la justicia social. El legislador tendrá que decidirse entonces por actuar en tal sentido, olvidando que la renovación tecnológica propicia en general un predominio del capital sobre el trabajo.

Las nuevas formas de organización empresarial, han significado una fuerte ventaja estratégica a las empresas provocado innumerables y significativos desequilibrios entre los factores de la producción. Los trabajadores sufren los embates de estas nuevas prácticas. La puesta en marcha de la descentralización productiva por ejemplo, provoca frecuentemente despidos masivos de asalariados, trabajadores que con posterioridad son contratados en precarias condiciones laborales por empresas “desgajadas” de la principal, o bien, simplemente son lanzados al mercado laboral para que oferten su mano de obra al mejor postor o, intenten convertirse en trabajadores independientes.

Ante estas nuevas formas de organización empresarial, se redefinen los criterios laborales de valoración de la fuerza de trabajo. Ya no sólo se considera la habilidad o preparación del trabajador para desempeñarse en un puesto determinado, tampoco importa mucho su antigüedad, la atención se centra ahora en elementos tales como el valor que el trabajador pueda añadir al producto final y la posición del trabajador ante la empresa-red, concibiéndose como privilegiados aquellos trabajadores que laboren directamente para la empresa considerada como matriz. Podríamos entonces señalar que estos serían “trabajadores de primer nivel”, en tanto que los contratados por empresas desgajadas de la principal sería “de segundo o tercer nivel”. Evidentemente se está en presencia de una práctica que propician la existencia de regímenes de contratación peligrosamente desiguales e inestables.

3.2. LA EMPRESA FUERA DE LA EMPRESA¹⁵⁷

Con este término se evoca al fenómeno de la llamada exteriorización de las empresas, el cual, procura en favor de los empresarios, ahorros de mano de obra mediante diversos recursos entre los cuales destacan el empleo masivo del trabajo subcontratado, el cual se presta en términos generales en condiciones de

¹⁵⁷ Término y clasificación acuñados por Sánchez-Castañeda Alfredo y/o en la obra LA SUBCONTRATACIÓN: UN FENÓMENO GLOBAL, México. Ed. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2006. Pág. 1-10.

LA REFORMA LABORAL

precariedad laboral y salarial. Se destacan en el presente trabajo, cuatro formas en las que esta práctica se lleva a cabo.

- La externalización.
- La reubicación.
- La reestructuración.
- La subcontratación o intermediación laboral.

3.2.1. La externalización

La globalización de la economía, requiere de las empresas su movilidad, el desplazamiento que en todo o parte de ellas realicen, a fin de presentar y asegurar su presencia en la mayor cantidad de regiones del orbe que le sea posible, ofertando en ellos sus productos y servicios, a costos que permitan su supervivencia en un mercado altamente saturado y competitivo.

La empresa entonces, se encuentra inmersa en un sinfín de requerimientos neoliberales. Su externalización define en gran medida su éxito y posicionamiento mundial. La estrategia de externalización hasta ahora más socorrida por las empresas, consiste en una reducción de su tamaño (desgajamiento o fragmentación), que le permita coordinarse con otras en la medida en que ello sea redituable. Aparece entonces un nuevo tipo de empresa: *físicamente pequeña pero altamente competitiva y rentable*.

La fórmula es tan sencilla en su explicación como compleja en su operación: la empresa reduce su tamaño (en cuanto a instalaciones, equipo y personal que habrá de coordinar directamente), fragmentando sus procesos de producción y traspasando a otras empresas, prestadores exteriores o subcontratistas, todos ellos especialistas en los diversos campos estratégicos de producción, el desarrollo de estas partes del proceso a realizar en la consecución del producto terminado que habrá de ser ofertado al mercado global.

3.2.2. La reubicación

Es importante destacar que la externalización considera también en sus estrategias de flexibilidad productiva y reducción de costos, la reubicación de su planta productiva (completa o en partes) hacia otra región (de su mismo país o de una nación diversa), que asegure menores costos de producción. Por ejemplo, en aquellas regiones en que los salarios son más bajos y más laxas las medidas de protección social y medioambiental.

3.2.3. La reestructuración

En el contexto de la globalización económica, la reestructuración de la empresa se convierte en una consecuencia natural de la progresiva interrelación de los mercados mundiales implicando la reorganización de la empresa sobre el plano jurídico u organizacional de su actividad productiva. Todo ello por supuesto, en otra estrategia neoliberal de reducción de costos (y sacrificio laboral) e incremento de competitividad internacional.

“En los planos económico y social, la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea considera que ‘las reestructuraciones pueden concebirse en varios niveles’:

- A nivel intersectorial. Las reestructuraciones se concentran en ‘verter’ empleos entre grandes sectores (agricultura, industrias, servicios). Por tanto, ‘millones de empleos han sido creados en el sector de los servicios, y destruidos en los sectores manufactureros y agrícolas’. Se trata de ‘procesos de gran envergadura (que) toman tiempo y pueden acompañarse de riesgos de cohesión social en un sentido amplio’.

- A nivel intrasectorial. En donde los movimientos son más numerosos, las reestructuraciones son el resultado de mejoras tecnológicas y de una tendencia al aumento de valor agregado de los productos’ y que tienen fuertes ‘implicaciones en términos de calificación, descalificación o recalificación’ de los trabajadores afectados por este tipo de reestructuración.

- A nivel empresa. La reestructuración ‘forma parte de la estrategia nacional o internacional de una empresa y de su integración en el segmento de mercado que le corresponde’. Este tipo de reestructuración es el resultado de una reacción o de una anticipación de las empresas’ en donde o la externalización implica disminución de los empleos en un sitio de producción o un cierre de la empresa. Se trata entonces de efectos localizados sobre un lugar de producción (efecto local o regional)”¹⁵⁸.

3.2.4. La subcontratación o intermediación laboral

Modalidad de compromiso laboral que, atento a su trascendencia e impacto en el Derecho mexicano del trabajo, merece un apartado especial en el presente capítulo.

¹⁵⁸ Sánchez Castañeda Alfredo y/o. LA SUBCONTRATACIÓN: UN FENÓMENO GLOBAL. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2011. Pág. 6.

4. LA SUBCONTRACIÓN Ó INTERMEDIACION LABORAL

Esta *modalidad de compromiso laboral* no es nueva; de hecho la intermediación como tal, se encuentra prevista en el artículo 12 de nuestra Ley laboral, que al efecto señala que, “el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten sus servicios a un patrón”. Sin embargo, en los últimos años y motivada por la reducción de costos de producción (incluidos por supuesto las obligaciones patronales generadas para con los trabajadores), la subcontratación ha transitado en poco tiempo de ser un caso de excepción¹⁵⁹, a convertirse, mundialmente, en uno de los factores claves de la reducción de costos e incremento de la productividad empresarial. Cada día es más frecuente la constitución de empresas que ofrecen al mercado este tipo de servicios, realizando incluso mediante esta modalidad (en una clara, evidente e impune evasión patronal de costos y responsabilidades laborales), las principales actividades de una empresa productora de bienes o servicios.

Para los efectos del presente estudio, la subcontratación, puede ser entendida como “aquella contratación que crea una relación de dependencia y subordinación entre el trabajador en régimen de subcontratación cualquiera que sea su forma, y la empresa usuaria”¹⁶⁰.

“Existen varias clasificaciones de la subcontratación. Una de las primeras fue la elaborada por la OIT, distinguiendo por un lado la subcontratación de producción de bienes y servicios y, por otro, la subcontratación de mano de obra (OIT, ‘Trabajo en régimen de subcontratación’. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 85^a. Reunión, Ginebra). En el primer caso la empresa usuaria contrata a otra empresa para el suministro de un bien o servicio, y ésta asume, a su propia cuenta y riesgo, el compromiso con sus propios recursos (materiales, financieros y con sus propios empleados). A la empresa usuaria solamente le interesa el trabajo terminado sin importar la cantidad de personal u horas utilizadas, ya que sólo paga la realización del servicio. En este caso, los trabajadores no son supervisados por la empresa usuaria, sino por la empresa subcontratista, que es quien paga a los trabajadores. Bajo esta modalidad se encuentran los contratistas en la construcción, en el área de limpieza, seguridad, transporte, producción de autopartes y la industria automotriz, entre otras.

A su vez, la subcontratación de mano de obra tiene como único objetivo el suministro de esta a la empresa usuaria por parte del subcontratista, la relación de empleo es directa entre la empresa usuaria y el trabajador. La negociación la lleva a cabo el subcontratista, quien recibe el pago por el número de trabajadores

¹⁵⁹ Inicialmente, la tercerización se usaba sólo para externalizar tareas complementarias a una empresa.

¹⁶⁰ Buen Lozano, Néstor De; coordinador. MEMORIAS DEL XIII ENCUESTRO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 249.

LA REFORMA LABORAL

contratados y no por la producción, en este caso la empresa usuaria supervisa a los trabajadores, quienes previamente llegan a un acuerdo con el subcontratista.

Asimismo, se puede diferenciar la subcontratación industrial de la subcontratación de mercado; esta última es la operación por medio de la cual una empresa confía a otra empresa todo o parte de la ejecución de un contrato de obra o un contrato público concluido con su dador de órdenes¹⁶¹.

La subcontratación por supuesto, tiene dos vertientes: una positiva y otra negativa. En cuanto a la primera, podemos indicar que las ventajas que el uso de la misma provee se encuentran principalmente referidas al ámbito empresarial; ya que como hemos señalado, permite a las empresas la reducción de costos y la elevación de su competitividad en el nivel global en que se ha visto obligada a interactuar y sobrevivir; admitiendo asimismo, la rápida evolución de las formas y procesos de producción inmersos estos en la llamada *tecnología de punta*, el apoyo recibido por investigadores en los diversos ámbitos de la producción, especialmente el sufragado por la iniciativa privada, se ha incrementado notablemente, lo que decididamente influye también al desarrollo de las naciones, repercutiendo en la visión más optimista, en mejores niveles de vida poblacionales, fenómeno que al inicio se dio en los países altamente industrializados.

En este mismo sentido, la subcontratación permite asimismo a la micro, pequeña y mediana empresa, en especial a aquellas dedicadas al ramo de los servicios (como mantenimiento, seguridad, limpieza), cuya posición en el mercado global es particularmente débil, ofertar sus servicios (y mano de obra) a compañías más poderosas, lo que posibilita a las primeras, asegurar su subsistencia, incrementar sus ingresos y a partir de ello, acceder a materias primas, mejorar su tecnología, introducir sus propios productos a un mercado global ante el cual no tendrían mayores oportunidades en forma independiente, y proveer a sus empleados fuentes de trabajo

Por otra parte, en cuanto a sus efectos negativos, podemos referir que la subcontratación presenta también un sinnúmero de desventajas laborales. La más evidente y desastrosa consecuencia en el ámbito de nuestra disciplina, se encuentra referida a la presencia de una pluralidad de emperadores o dadores de órdenes que dificultan el claro establecimiento de nexos laborales y permiten al receptor del bien, evadir las responsabilidades que su empresa (muchas veces exitosa y altamente rentable) adquiriría para con quienes realizan los trabajos o servicios que requiere, que es, precisamente el principal objeto de nuestra disciplina, mantener el equilibrio de los factores de la producción y tutelar los derechos de los trabajadores en la consecución de la justicia social; consecuencias a las que habrá que adicionar que, en caso de recesión, las

¹⁶¹ Sánchez Castañeda Alfredo y/o. LA SUBCONTRATACIÓN: UN FENÓMENO GLOBAL. Op. Cit. Pág. 7 y 8.

LA REFORMA LABORAL

primeras víctimas son precisamente los trabajadores contratados por las empresas subcontratistas.

Podemos concluir al respecto que, incuestionablemente el abuso de esta práctica, ocasiona a nivel global, un alarmante deterioro de las condiciones laborales conquistadas por los trabajadores en las duras contiendas sostenidas durante las Eras de la Represión y de la Tolerancia.

4.1. Su reglamentación

La Era de la Globalización pareciera decretar el cierre de un ciclo histórico y dorado en el Derecho del Trabajo, marcado por la presencia de un Estado de Bienestar encargado de lograr el equilibrio de los factores de la producción y, la protección y bienestar de la clase más desprotegida y numerosa en toda sociedad: la clase trabajadora. El Derecho del Trabajo vive ahora un nuevo momento en el cual, el neoliberalismo económico, la globalización, el predominio de la economía de mercado sobre el bienestar social, la reconversión tecnológica y empresarial y, la consecuente escasez del empleo, han provocado la inclusión de *innovadoras prácticas laborales* que modifican los estándares acorde a los cuales, conforme a nuestra ley laboral se debía prestar una relación laboral; contribuyendo y propiciando con ello la aparición y evolución de nuevos y diversos fenómenos contractuales, caracterizados en gran medida por la disminución y casi desaparición del principio tutelar hasta hace poco rector en la regulación de las relaciones laborales. Tal es el caso del uso abusivo y malintencionado de la subcontratación laboral.

Es importante señalar que, al no existir un desarrollo doctrinario que haya adoptado un vocablo uniforme para esta práctica, la misma atiende a diversas denominaciones entre las cuales destacan: *out sourcing*, *intermediación*, *descentralización* o *tercerización*.

Al efecto, la figura del intermediario, prevista en nuestra ley laboral, alude a la interposición de un vínculo directo entre dos partes (por supuesto trabajador y patrón). Referimos al inicio de este tema, el uso abusivo y malintencionado que se ha realizado de esta figura, la cual se ha convertido en esta Era, en una de las formas más comunes para tratar de evadir las responsabilidades patronales frente al trabajador, colocando a un tercero, generalmente insolvente, en el lugar del verdadero patrón con la finalidad de ocultar una auténtica relación laboral evadiendo por supuesto, las responsabilidades y gastos que ella genera.

En atención al riesgo que conlleva la posibilidad de recurrir a la intermediación para emplear en forma fraudulenta a trabajadores, el artículo 13 de Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de eliminar la condición de intermediario si la empresa prestadora de los servicios cuenta con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de sus propias relaciones de trabajo; estableciendo asimismo que, en caso contrario la empresa

LA REFORMA LABORAL

establecida que contrate trabajos para ejecutarlos será solidariamente responsable con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

El artículo 14 de la Ley Laboral por su parte, fija la responsabilidad de los beneficiarios de los servicios que prestan los empleados, estableciendo que los trabajadores que se empleen disfrutarán de las mismas condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa beneficiaria, que ejecuten trabajos similares, prohibiendo además que los intermediarios reciban alguna gratificación o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Finalmente, el artículo 15 de la LFT, indica que si la empresa prestadora del servicio o que produzca las obras no dispone de elementos propios suficientes para atender sus responsabilidades laborales, la beneficiaria será solidariamente responsable de esas obligaciones y los trabajadores tendrán derecho a disfrutar condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten labores similares a las de la empresa beneficiaria.

Néstor de Buen señala que, “el tema de las sociedades filiales, autónomas en lo mercantil o civil, puede quedar superado con la concepción económica de la empresa que se define en el artículo 16 como sigue: ‘Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa’, de tal manera que no podrán identificarse las empresas con las sociedades porque a fin de cuentas la empresa laboral se caracteriza ser una unidad económica y no importa la calidad jurídica que asuma”¹⁶².

Evidentemente nuestra legislación laboral no es la única fuente doctrinal que prevé la existencia de esta figura; la misma OIT, en la referida 85ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1997, adopta el término *Trabajo en régimen de subcontratación*. Por otra parte, existe un importante consenso referido al uso del término *empresa usuaria* para referirse al centro de trabajo que emplea trabajadores intermediados con los cuales, no reconoce vínculo laboral alguno.

El auge de la intermediación laboral en las Era de la flexibilidad laboral y de la Decadencia del Derecho del Trabajo, surge a partir del desarrollo e instrumentación de una creciente complejidad y especialización de las actividades productivas, situación que, ante la competencia corporativa, impulsa a las empresas a que, en un intento por reducir sus costos de producción se concentren en las acciones vinculadas a su *actividad principal, encomendando a terceros* la realización de sus actividades periféricas o secundarias susceptibles de

¹⁶² Buen Lozano, Néstor De; coordinador. MEMORIAS DEL DÉCIMO ENCUENTRO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Gobierno de Tlaxcala. México. 1998. Págs. 140 y 141.

delegación, redundando en una empresa económicamente más competitiva y eficiente, al asignar labores complementarias o especializadas a empresas que cuenten con los recursos técnicos, materiales y humanos más adecuados para ese tipo de actividad. Este esquema apunta así a la utilización intensiva de dichos recursos a la distribución del costo de la inversión mediante la prestación sucesiva de servicios semejantes a distintas *empresas usuarias*.

4.2. La clasificación de la intermediación laboral

Víctor Ferro Delgado¹⁶³, señala que podemos distinguir diversos tipos de intermediación laboral, atento al tipo de actividad que desarrolle el intermediario en la empresa usuaria en que opera y, el nivel de subordinación a la que se encuentra sujeto el trabajador intermediario, conforme a los cual podemos encontrar:

- La intermediación de segundo grado o atenuada.
- La intermediación de primer grado.
- La intermediación que realiza labores de mero suministro de mano de obra.

4.2.1. Intermediación de segundo grado o atenuada

Se encuentra orientada a proveer trabajadores y recursos materiales especializados a la empresa usuaria, asumiendo una parte del proceso productivo. Los intermediarios actúan como verdaderos empleadores asumiendo labores de carácter especializado.

Para la empresa intermediaria, esta actividad periférica constituye su razón de ser, su función principal, respecto de la cual ha desarrollado habilidades y efectuado inversiones materiales que le permiten ofertar al mercado eficiencia y productividad, accediendo con ello a una tecnología desarrollada y a economías a escala. Esta competitividad a su vez representa ventajas para la empresa usuaria, la cual puede entonces concentrarse en aquellas actividades que constituyen el núcleo central de la actividad en la que se desarrolla.

Esta actividad es la que comúnmente se desarrolla por contratistas y subcontratistas, frecuentemente en aquellas operaciones que en su ejecución exigen un grado de especialidad que requiere subdividir sus procesos productivos en aras de la eficiencia y la productividad, siendo particularmente comunes en la industria petrolera y en la minería. Las empresas intermediarias, generalmente operan mediante la celebración de contratos de obra celebrados con la empresa usuaria, en los que se comprometen a desarrollar un proceso productivo a favor

¹⁶³ *Ibidem*. Págs. 140 y 141.

LA REFORMA LABORAL

de la empresa usuaria, con sus propios recursos humanos, materiales y financieros. El propio contratista, realiza las funciones directivas características del empleador, eligiendo y ejecutando los métodos y procedimientos especializados, aportando la tecnología y equipos que juzga necesarios, en una autonomía operativa para el cabal cumplimiento del servicio u obra encomendado; ello aún en aquellos casos en que las labores lleguen a realizarse en las instalaciones de la propia empresa usuaria, asumiendo así por completo la responsabilidad y el riesgo de las labores que desarrolla, proceso que factura en atención a los resultados obtenidos con independencia del número de empleados que prestan sus servicios en el proceso.

En este esquema, *los trabajadores intermediarios* registran un vínculo laboral sólo con la empresa intermediaria y no con la usuaria; encontrándose por tanto subordinados al contratista. Así, la intermediación será de segundo grado porque la empresa usuaria no ejerce sobre los trabajadores suministrados poder propio de mando respecto a una subordinación, elemento clave en la determinación de la existencia de un vínculo laboral. El intermediario asume entonces una labor específica y parcial respecto de aquellas que ordinariamente realizan las empresas usuarias, su intervención se encuentra ligada sólo a una parte específica del proceso productivo y respecto de sus propios trabajadores. Esto es, no tiene injerencia directa con los procesos productivos y los trabajadores que, cotidianamente trabajan en la empresa usuaria.

Por otra parte, la labor que prestan los trabajadores a través de empresas especializadas, permite a los trabajadores intermediarios una tecnificación que puede contribuir a mejorar sus ingresos en forma tal que incluso en algunos casos, lleguen incluso a superar los niveles remuneratorios vigentes en la empresa usuaria, existiendo contados casos en los que incluso, existan verdaderos sindicatos que logran una verdadera protección y reivindicación de sus derechos laborales; pero sólo ocurre en casos de excepción. Predomina lo contrario: los trabajadores intermediarios reciben bajos salarios, careciendo de estabilidad laboral al contratarse por un plazo fijo, en general de corta duración, supeditados en muchos casos a la subsistencia del contrato celebrado entre la empresa intermediaria y la empresa usuaria, en una situación de casi total precariedad laboral.

4.2.2. Intermediación de primer grado

Esta modalidad de intermediación se encuentra referida a la provisión de personal temporal, proveyendo a la empresa usuaria de trabajadores previamente seleccionados y entrenados, contribuyendo así al abaratamiento de costos y a la rápida atención de la demanda de personal que requiera la empresa usuaria, favoreciendo a la existencia de un marco de flexibilidad razonable en el mercado. Así, las funciones de la empresa intermediaria se centran en proveer de mano de obra preparado, es decir, capacitado para la realización inmediata y temporal de labores propias de la actividad cotidiana de la empresa usuaria.

A diferencia de la actividad realizada en *la intermediación atenuada*, en este otro supuesto, las labores que ejecuta la empresa intermediaria son las mismas que comúnmente desarrolla la empresa usuaria; los trabajadores intermediarios no desempeñan una actividad externalizada sino sólo un servicio temporal, formalmente exterior a la empresa pero desarrollado inmerso en la órbita dinámica y muchas veces, en las mismas instalaciones de la empresa usuaria. Se trata entonces de la simulación de una intermediación de primer grado dado que, la empresa usuaria ejerce facultades directivas respecto de los trabajadores intermediarios, en la misma forma en que sucede respecto de sus propios trabajadores ordinarios, quedando subordinados los trabajadores intermediarios y eventuales a en la misma forma registrada por los trabajadores propios de la empresa usuaria.

Por tanto, conforme a lo dispuesto por el artículo 8 de nuestra Ley laboral, este tipo de trabajador intermediario, debería sin duda quedar vinculado en una relación laboral directa con la empresa usuaria a quien presta su trabajo personal subordinado. Tal criterio se encuentra asimismo reforzado por las disposiciones previstas por el artículo 10 de la Ley en comento que establece que el patrón, es la persona que utiliza los servicios de los trabajadores; no habría duda entonces en determinar la existencia de una relación patronal entre los trabajadores intermediarios y la empresa usuaria a la que prestan sus servicios, criterio reforzado por la misma disposición que en su párrafo segundo establece que si el trabajador utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos.

Ante la crisis de empleos, tristemente este tipo de intermediación se ha posicionado como un mecanismo para satisfacer las necesidades de empleo de aquellos trabajadores incapaces de obtenerlo mediante una *contratación directa*, resultando ocasionalmente una opción viable para aquellos trabajadores que por un caso específico (estudiantes por ejemplo), requieren prestar sus servicios por períodos de corta duración. Sin embargo, predominantemente, este tipo de empresas de trabajo temporal no hacen sino encubrir necesidades de carácter permanente de la empresa usuaria, logrando así por una *vía informal y práctica*, prolongar los períodos de prueba por lapsos superiores a los permitidos por la ley, representando generalmente desventajas para los trabajadores que prestan sus servicios a través de este sistema.

4.2.3. Intermediarios que realizan labores de mero suministro de mano de obra.

Sucede cuando el personal intermediario presta sus servicios en la empresa usuaria sin justificación alguna respecto a la especialidad requerida para las labores periféricas, ni requiere personal adicional por razones de excepción de temporalidad. No existe una justificación práctica, objetiva o legal para este tipo de

práctica en la cual, el personal intermediario se sujeta a los requerimientos, dirección y potestad directa de la empresa usuaria, realizando las labores propias y cotidianas de esa empresa, generalmente dentro de sus mismas instalaciones, en forma paralela al personal propio de la usuaria. Se trata sólo de una fórmula que permite evadir la contratación directa y con ello, las obligaciones y consecuentes costos patronales respecto de los trabajadores empleados.

En atención a las circunstancias en que sucede este tipo de intermediación, será la empresa usuaria la que reciba los servicios prestados y, a la cual se subordinarán en forma habitual y desde el primer momento en que prestan sus servicios personales subordinados a cambio de un salario, salario que, paradójicamente pagará la empresa intermediaria y será esta última con la cual se establecerá el vínculo laboral.

5. EL MANEJO MAL INTENCIONADO DE LA INTERMEDICACIÓN LABORAL

Presenciamos el surgimiento y auge de diversos mecanismos que, amparados en un manejo mal intencionado de la intermediación, se integran a los procesos productivos haciendo uso de la fuerza de trabajo (mano de obra) en forma tal, que modifican y desvirtúan las viejas tradiciones del Derecho tutelar del Trabajo. Vivimos inmersos en un proceso de reforma laboral que sucede al margen de la modificación de nuestras leyes adjetivas, que conlleva como hemos señalado, a la Decadencia del Derecho del Trabajo.

Se trata en suma, de la puesta en marcha de un cambio estructural propio del desarrollo del sistema neoliberal y globalizador, en el cual sucede una competencia entre empresas decididas a obtener su prevalencia y conquista en el mercado a partir de la maximización de sus ganancias consideradas en gran medida, desde la perspectiva de la disminución de sus costos de producción; estrategia que más que la flexibilización de las condiciones laborales, exige su precarización; siendo precisamente en ese marco de acción en el cual, a nivel mundial se recrudecen las condiciones laborales de la mayor parte de los trabajadores, a quienes se obliga a trabajar intensamente, en jornadas informalmente incrementadas¹⁶⁴, por salarios seriamente disminuidos en precarias condiciones laborales.

Tanto el Derecho local como el Internacional del Trabajo, inevitablemente se ven inmersos en el ámbito de la subcontratación y los abusos que esa práctica genera, siendo uno sus efectos más nocivos, *la exteriorización del empleo*, la

¹⁶⁴ En la contratación de los trabajadores, se siguen constriñendo, formalmente, a los límites salariales impuestos por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, en la práctica, es común encontrarse con que los trabajadores en realidad laboran jornadas que cotidianamente sobrepasan los límites impuestos por la norma laboral.

existencia de *empresas de mano de obra*, el manejo abusivo y corrompido de las *out sourcing* y de las *holdings*.

5.1. LA EXTERIORIZACIÓN DEL EMPLEO

Una de las consecuencias más evidentes e inmediatas del manejo mal intencionado de la intermediación laboral es la exteriorización del empleo, lo cual ocurre en el momento en que una parte de la producción que antes se efectuaba internamente, se traslada fuera de la empresa, para que sea otra empresa con otros trabajadores (otra mano de obra), la que se encargue de ello. A eso nos referimos en lo tocante al tema de *la empresa fuera de la empresa*.

La parte de la producción que es transferida a otra empresa, se independiza para dar lugar al nacimiento de una nueva relación laboral (en otra empresa). De esta forma, las relaciones laborales son desmembradas, desligándose de la suerte de la empresa de la cual se separó; lo que sucede aún en el caso en que la producción fabricada por los trabajadores exteriorizados se destine íntegramente a la empresa madre y, ésta ejerza un control muy estricto sobre la calidad de los productos a ser suministrados; se considera que el vínculo entre ambas empresas será esencial y netamente comercial y técnico. Desde el punto de vista formal, estaremos en presencia de dos empresas cada una operando con su propio personal, respecto del cual cada empresa ejercerá sus facultades y responderá en forma independiente y autónoma a las obligaciones inherentes a las relaciones laborales que deriven de la contratación de sus propios trabajadores. De este modo, *la empresa madre* habrá dejado de ser productora para convertirse en compradora, sin que por ello surjan o pueda comprobarse la existencia de una intermediación laboral, al eliminar la existencia de un vínculo directo entre el trabajador y la empresa en la cual presta sus servicios.

Al hablar de la exteriorización del empleo, necesariamente nos referiremos a: las empresas de mano de obra; las empresas de trabajo temporal; las redes de empresas proveedoras de partes; las empresas concesionarias y a las empresas prestadoras de servicios secundarios.

5.1.1. Las empresas de mano de obra.

En la práctica empresarial, en los grupos de empresas frecuentemente se constituyen las llamadas *sociedades filiales*, cuyo único objetivo se centra en la contratación de trabajadores a otras empresas del mismo grupo. Al respecto, se ofrecen también servicios de sociedades que garantizan a la empresa principal que las contrate (empresa usuaria de los servicios prestados por los trabajadores intermediarios), la dotación de trabajadores que satisfagan completamente sus requerimientos; otorgando a esa empresa usuaria la opción, de separar libremente

LA REFORMA LABORAL

y sin responsabilidad alguna a aquellos trabajadores que no satisfagan sus requerimientos, correspondiendo enteramente a la llamada *empresa de mano de obra* cualquier cuestión relativa a los derechos laborales de los trabajadores separados.

En el supuesto del mero suministro de mano de obra, el intermediario se limita a proporcionar al personal requerido a la empresa usuaria, sin que existan exigencias temporales o de especialización que justifiquen esa triangulación. En términos generales, la intermediación laboral ceñida al mero suministro de mano de obra, se enfoca a eludir los costos patronales propios de la contratación directa (individuales y colectivos), considerados en dichos costos no sólo aquellos consagrados por la legislación local e internacional sino también, los derivados de las conquistas sindicales plasmadas en los Contratos Colectivos de Trabajo suscritos en cada empresa.

De esta forma, existe una relación inversamente proporcional entre la extensión de la intermediación laboral en la empresa usuaria y, el desmantelamiento de los Derechos colectivos y de la fuerza sindical en dicha empresa. Ello se evidencia en una fórmula tan simple como temible: a mayor número de trabajadores intermediarios que presten sus servicios en la empresa usuaria, menor eficacia tendrá la acción sindical en ella. Cabe resaltar que este desmantelamiento de las conquistas colectivas no afecta sólo a los trabajadores fijos, permanentes o directos de las empresas usuarias; sino también a la generalidad de aquellos trabajadores que prestan sus servicios personales subordinados a cambio de un salario.

La tendencia actual se enfoca hacia una dramática disminución de los trabajadores que en forma directa y reconocida, prestan sus servicios a una empresa productora. La reforma laboral implica también, desastrosos cambios y la inclusión de nuevas tendencias en materia de contrataciones individuales, las cuales se han dado en llamar “las nuevas contrataciones laborales” o “nuevas modalidades de contratación laboral”, fenómeno que sucede a partir del aumento cuantitativo y cualitativo de contrataciones individuales de trabajo en forma antes considerada como excepcional o atípica para el Derecho laboral; contrataciones que lo que es peor, pueden o no estar consideradas en la legislación laboral.

Así, la mayor parte de las contrataciones suceden ahora en términos temporales y para empresas proveedoras de mano de obra, las cuales operan en general, sin otorgar estabilidad en el empleo. Los trabajadores temerosos de ser reemplazados por otro trabajador temporal, difícilmente realizarán acciones consideradas desafiantes para aquella empresa que otorga el trabajo y paga su salario, condiciones en las cuales, la pretensión laboral de ejercitar reivindicaciones económicas o laborales por la vía de la acción colectiva, se encuentra casi nulificada, afectándose (casi aniquilándose), uno de los pilares sustanciales del equilibrio en las relaciones laborales: la capacidad de acción sindical.

LA REFORMA LABORAL

Se utiliza así a la intermediación como otro instrumento neoliberal eficaz en el desmantelamiento de las conquistas laborales, neutralizador del ejercicio y la vigencia de los derechos colectivos dado que, con la exteriorización del empleo y el uso de las empresas de mano de obra, los Pactos Colectivos suscritos en las empresas usuarias, poco a poco pierden su eficacia ante la empresa, en la medida en que su ámbito de aplicación se verá reducido drásticamente y prontamente hasta alcanzar sólo a un grupo muy reducido de trabajadores, no representativo de la fuerza laboral que trabaja para la empresa madre. Evidentemente, ello es precisamente uno de los objetivos que persigue la puesta en marcha de esa práctica neoliberal de contratación laboral.

No logra vislumbrarse otro interés que tenga la empresa usuaria para recurrir a las prácticas de intermediación, que no sea el dejar de contratar directamente al personal que necesita para su producción, encubriendo su condición y por tanto obligaciones relativas a su calidad de empleador evitando así la aplicación de los derechos y condiciones económicas vigentes en la empresa usuaria, coordinadora y receptora de la producción y de los beneficios económicos que esta importa.

Incuestionablemente es ilegal y perniciosa la instrumentación de este tipo de tácticas tendientes a la reducción de gastos en la producción sustentados en la negación de los derechos laborales inherentes a los trabajadores. Esa pretendida e injusta disminución de costos no encierra otra cosa más que el propósito de instrumentar un trato discriminatorio, violatorio de las garantías fundamentales del trabajador, práctica inadmisibles, al menos en el ámbito teórico-histórico del Derecho del Trabajo.

5.1.2. Empresas de trabajo temporal

Atento a las frecuentes fluctuaciones de la demanda que el mercado impone y vinculado a la práctica de la intermediación laboral, análogas consideraciones operan cuando resulta necesario proveer a la empresa usuaria de *personal adicional* destinado a cubrir diversas *necesidades temporales* de esa empresa. Surgen entonces las llamadas *empresas de trabajo temporal*, las cuales, contando con personal calificado para la atención de necesidades eventuales de las empresas usuarias, proveen a estas últimas de personal suficiente y adecuado, para cubrir sus requerimientos eventuales, sin necesidad de que la usuaria asuma los costos propios de la selección y entrenamiento que ya han sido cubiertos por la empresa intermediaria.

No se trata de sustituir formalmente a los trabajadores normales de una empresa usuaria, sino de llenar una vacante circunstancial y temporal o, de apoyar a un trabajo concreto con un especialista. De ellas hablaremos más adelante.

5.1.3. Redes de empresas proveedoras de partes

La red de empresas se concibe en un marco de autonomía fundamental y de vinculación contractual para fines concretos. Dos empresas autónomas sin vinculación entre sí, deciden trabajar de manera independiente en la consecución de un fin común que generalmente es la obtención de un producto específico. Así por ejemplo, si una empresa decide trabajar en la producción y la otra en la adquisición de un producto específico, el cual a su vez servirá como parte de un todo para múltiples empresas de las mismas características, el armador final le dará un nombre al producto terminado, pero en todo el proceso se pondrá de manifiesto que dicho fruto ha sido el resultado de una conjunción de esfuerzos paralelos y no del trabajo de una sola empresa o de una decisión tomada en forma única y ejecutiva.

Dicha estrategia es puesta en marcha fundamentalmente para reducir los costos de producción aprovechando la especialización de diversos productores, al tiempo en que se diversifica la producción de forma tal que no se depende de una única y tal vez enorme instalación industrial cuyo destino, afecte ineludiblemente al de todo el proceso productivo. En el mundo neoliberal, las magnas corporaciones ya no planean e instrumentan una producción de bienes y/o servicios de alto volumen, ya no invierten en un vasto conjunto de instalaciones, locales, laboratorios, almacenes, y otros activos tangibles, ni emplean grandes ejércitos de trabajadores manuales y calificados. Ahora, las grandes empresas productoras, funcionan a través de una vasta *red* formada por grupos descentralizados y subgrupos contratados con y por otras unidades de trabajo constituidas para el armado de bienes. Un ejemplo muy claro y socorrido de esta práctica lo encontramos en el sector automotriz.

5.1.4. Empresas concesionarias

Mejor conocidas como *franquicias*, son empresas constituidas con independencia económica pero con dependencia tecnológica y de marca, respecto de una empresa principal. Constituyen este tipo de empresas una forma diferente de posicionarse en forma competitiva en los múltiples y globalizados mercados, mediante la celebración de contratos en los que el beneficio de la empresa principal se suele estipular en la participación de las llamadas regalías, las cuales constituyen una parte de sus ingresos. Las relaciones de trabajo que se producen en las *empresas franquiciadoras* son absolutamente ajenas a la empresa principal dueña de la tecnología y de la marca.

El mismo fenómeno puede presentarse en el ámbito educativo, en especial en la educación privada, cuando una institución académica de gran prestigio (nivel preescolar, primaria, secundaria, universidad...), mediante la celebración de acuerdos de asistencia técnica que implican sobre todo el seguimiento de planes de estudio y el aprovechamiento de autorizaciones oficiales para expedir títulos y

LA REFORMA LABORAL

certificados académicos, autoriza a empresas externas, a utilizar su nombre y, a convertirse en *campus* de la principal, sin que por ello nazca obligación alguna entre los trabajadores que laboren en dichos *campus* y la empresa principal.

5.1.5. Empresas prestadoras de servicios secundarios

Establecidas de manera permanente y con elementos propios suficientes para atender sus responsabilidades frente a sus trabajadores, se especializan en proporcionar a otras empresas (que así se los requieran) trabajadores capacitados en diversos servicios, siendo los más solicitados los relativos al desempeño de servicios de limpieza, vigilancia, jardinería, mantenimiento, lavandería, comedor, transporte, sistemas de computación, o precisamente en capacitación y adiestramiento, entre otras muchas actividades.

En suma se provoca una dispersión de actividades que como hemos dicho, redundan en una nueva división mundial del trabajo.

5.2. LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA DESIGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES QUE ELLA PROVOCA

Hemos señalado como a través del uso abusivo y mal intencionado de la intermediación laboral, los patronos eluden importantes obligaciones en detrimento de los salarios y condiciones laborales de los trabajadores que laboran en empresas intermediarias; trabajadores a quienes no se les aplican las mismas condiciones laborales existentes en la empresa usuaria, en particular aquellas que se otorgan a los trabajadores en forma general y no en función del tipo de labor que realizan. Al efecto, y dada la considerable extensión del tema, presentamos un breve análisis respecto de sólo algunas de las condiciones laborales afectadas en aras de incrementar la productividad y competitividad de las empresas usuarias de los servicios laborales, considerando para ello una breve exposición relativa a: la intermediación laboral y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; La intermediación laboral y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la intermediación laboral y la aplicación de los Contratos Colectivos de Trabajo; la intermediación laboral y la responsabilidad de la 'empresa usuaria' por los créditos laborales y; la intermediación laboral y la simulación del empleo

5.2.1. La intermediación laboral y el nivel remuneratorio de los trabajadores

Por cuanto hace a los ingresos percibidos por los trabajadores intermediarios especializados (intermediación en segundo grado); señalamos que, bajo el argumento de que estos desarrollan actividades periféricas a las que

LA REFORMA LABORAL

habitualmente realiza la empresa usuaria, estos trabajadores reciben en términos generales, un nivel remuneratorio inferior al percibido por los trabajadores que directamente prestan sus servicios para la empresa usuaria.

Incuestionablemente se trata de un atentado a las condiciones laborales de los trabajadores, sin embargo no es fácil de acreditar dado que, considerando que la empresa intermediaria cuenta con una personalidad jurídica distinta a la de la empresa usuaria y, que los trabajadores desempeñan actividades periféricas diversas a las de la usuaria, no existe un evidente marco de comparación directamente aplicable entre las remuneraciones del personal intermediario y del personal de la empresa usuaria, sino a lo sumo, meramente referencial, no existiendo elementos para acreditar entonces judicialmente, el derecho de los trabajadores intermediarios a gozar de mejores condiciones laborales.

Sin embargo, en aquellos casos en que sea posible comprobar que la recurrencia a esos trabajadores especializados por parte de la empresa usuaria, sería posible establecer un criterio de comparación salarial con aquellas labores propias de la empresa intermediaria compatibles con la de la empresa usuaria. Sin embargo, aún en este supuesto no podría exigirse una renivelación salarial dado que, en esencia, las labores desarrolladas por los servidores del contratista no son equivalentes a las que desempeñan aquellos trabajadores que la empresa usuaria reconoce como propios. Asimismo no puede obviarse el derecho de la empresa usuaria a reducir sus costos laborales recurriendo a vías exigidas por los lineamientos neoliberales como condición de supervivencia, vías que aunque injustas, son legítimas, siendo este el caso de la contratación de intermediarios especializados cuyos costos de operación resulten en ahorros para la empresa usuaria traducidos a su vez en, condiciones de competitividad y permanencia en el mercado.

Por cuanto hace a la situación de los llamados intermediarios de trabajo temporal, es importante comenzar por señalar que, para determinar el nivel remuneratorio aplicable al trabajador temporal suministrado por la empresa intermediaria, debe distinguirse entre el monto libremente acordado por el trabajador y la empresa intermediaria y el importe que correspondería al trabajador en consideración con las labores que va a realizar para beneficio de la empresa usuaria, atendiendo a la forma en que esa misma empresa remunere a aquellos trabajadores que en forma directa contrata.

En este caso, corresponde al empleador la facultad de fijar la remuneración del trabajador temporal suministrado por la empresa intermediaria por los servicios que va a recibir, procurando considerar siempre una base de rasgos objetivos que permitan diferenciar esa prestación de otras similares. Dos trabajadores contratados en forma directa por el empleador para realizar labores iguales no necesariamente deben percibir la misma remuneración si entre ambos median elementos objetivos que distinguen a unos de otros. En México por ejemplo, se considera la calificación, la experiencia o la antigüedad, como elementos que

permiten la preferencia o incremento del nivel salarial de un trabajador. Sin embargo, si la empresa usuaria frecuentemente recurre a empresas intermediarias que provean de trabajadores temporales que le proveen personal que realice sus labores habituales por salarios significativamente inferiores a los vigentes en su empresa para quienes desempeñen labores similares, podría presumirse un actuar ilegal contrario a las disposiciones previstas por la Ley laboral, con la intención de abaratar costos de producción mediante la ilegal inclusión de un régimen de discriminación salarial.

Al efecto es importante recordar que, nuestra Ley Laboral específicamente prohíbe este tipo de prácticas empresariales, estableciendo en su artículo 86 que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de trabajo también iguales, debe corresponder salario igual”, prohibiendo en su artículo 3º el establecimiento de “condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana”; condiciones que en la práctica, operan muchas veces en contra de la elegibilidad de un trabajador para un desempeñarse en un trabajo actuando como detonantes para orillar al trabajador a aceptar una contratación desventajosa como único medio para percibir un salario en condiciones de evidente desigualdad laboral.

5.2.2. La intermediación laboral y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Nuestra normatividad laboral consigna el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas en las que prestan sus servicios (Art. 117 LFT). Los trabajadores intermediarios no son una excepción a esta regla, garantizándose en su favor este Derecho Laboral. Sin embargo, en su cálculo deben considerarse sólo las ganancias obtenidas para la empresa en la cual se encuentran empleados, es decir, de la empresa intermediaria con la cual mantiene un vínculo laboral, quedando excluidos de recibir ganancia alguna por las utilidades generadas por la empresa usuaria de la cual, formalmente no son trabajadores, siendo por tanto irrelevante para ellos el resultado económico que haya obtenido la empresa usuaria en la cual brindan sus servicios.

En estricto e injusto derecho, la economía técnica con la cual un *contratista especializado* opera, haría inviable que la prestación de servicios que brinda su personal a la empresa usuaria se confunda con el desarrollado por los trabajadores propios y fijos de la empresa usuaria, al tratarse de vínculos laborales estrictamente diferenciados por el contrato celebrado entre el trabajador y la empresa que paga su salario, por el estado de subordinación al cual esta sujeto cada tipo de personal y por la independencia con la que cada empresa formalmente obtiene sus propios resultados económicos.

5.2.3. La intermediación laboral y la aplicación de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Tratándose de la aplicación de los Contratos Colectivos de Trabajo, a los trabajadores intermediarios aplica la misma lógica invocada para determinar el derecho que les asiste respecto de la participación de utilidades. Por cuanto hace a los casos de la intermediación de segundo grado, estos tendrán derecho a suscribir con la empresa intermediaria un Pacto Colectivo o, en caso de que ya exista uno previo a su contratación, a disfrutar de los beneficios que el mismo consigna; es decir, a este tipo de personal no le aplicará el Contrato Colectivo vigente en la empresa usuaria y por supuesto, tampoco podrán exigir a esa empresa la suscripción de un Pacto Colectivo.

Cabe señalar que, en economías como la nuestra, es común que los trabajadores de la empresa intermediaria posean condiciones laborales menos ventajosas que aquellos que prestan sus servicios para la empresa usuaria. Generalmente los trabajadores intermediarios se encuentran en una posición desfavorable respecto del personal contratado directamente por la empresa usuaria, quienes generalmente gozan de mayores salarios, mejores condiciones laborales ejerciendo efectivamente el derecho a la negociación colectiva. Evidentemente la intermediación, como hemos señalado, propicia la evasión de las obligaciones patronales y el detrimento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Tratándose de la intermediación de primer grado, característica de las empresas de trabajo temporal, su personal generalmente carece un legítimo régimen sindical, negándose por tanto sus trabajadores los derechos colectivos que en su favor consagran los Contratos Colectivos de Trabajo. Como hemos señalado respecto de la participación de utilidades, ante la evidente simulación patronal, a estos trabajadores intermediarios debería aplicárseles el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la empresa usuaria de los servicios de esos trabajadores.

5.2.4. La intermediación laboral y la responsabilidad de la empresa usuaria por los créditos laborales

Tratándose de la intermediación de segundo grado, dada la condición que la empresa intermediaria mantiene con los trabajadores intermediarios como verdaderos empleadores de estos, formalmente la empresa usuaria se encuentra completamente desligada de cualquier obligación laboral derivada de las actividades desarrolladas por los trabajadores intermediarios, en consideración a la autonomía con la que se conducen con respecto a la empresa usuaria.

En el caso de la intermediación laboral de primer grado, en la cual los trabajadores intermediarios prestan a la usuaria servicios en forma idéntica a la

que cumple su propio personal; frecuentemente el servicio es facturado por la empresa intermediaria, en función del número de personas que se desempeñan laborando, estableciendo con la mayor precisión posible el monto laboral que ello importa. Por tal motivo, ambas empresas, la intermediaria y la usuaria, serán en todo momento responsables solidariamente por los créditos laborales a favor de los trabajadores intermediarios.

Por cuanto hace a las figuras de mero suministro de mano de obra, la responsable será la empresa usuaria, toda vez que se trata de una evidente simulación que pretende ocultar a favor de esa usuaria su calidad de verdadero empleador; todo ello sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran ser aplicables a las empresas suministradoras de mano de obra.

5.2.5. La intermediación laboral y la simulación del empleo

La más trascendental, común y nociva secuela de la práctica malintencionada y abusiva de la intermediación laboral sucede cuando se realiza con fines de disfrazar o simular una contratación laboral. Lo más grave de esta práctica, es el abandono y negación a los trabajadores de los sistemas de seguridad social que en su favor se habían venido edificando.

El trabajo es disfrazado mediante el uso de prácticas de intermediación laboral, las más comunes el *out sourcing* y la *holding*, suceden cuando el empleador desconoce tal carácter ante un trabajador que le presta sus servicios a favor de la producción; relación en la cual, a pesar de que la dependencia económica sea clara y evidente frente al sujeto beneficiario de la actividad, la contratación se realiza mediante argucias que le permiten, formalmente desvincular su relación y responsabilidad patronal frente al sujeto que brinda su fuerza de trabajo.

Ante el incremento alarmante de esa actividad y la precarización del trabajo y del nivel de vida de gran parte de la población mundial, la OIT intentó, durante la ya referida Conferencia Internacional celebrada en 1998, lograr un acuerdo sobre la adopción de un nuevo convenio y una recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, definiendo este último concepto como: “todo trabajo realizado por una persona física o jurídica (designada como ‘empresa usuaria’) por una persona (designada como trabajador en régimen de subcontratación), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria¹⁶⁵”.

¹⁶⁵ Buen Lozano, Néstor De y, Alburquerque, Rafael; coordinadores. EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE EL NUEVO MILENIO. México. Ed. Porrúa. 2000. Pág. 207

LA REFORMA LABORAL

Sin embargo, muy probablemente por motivos económicos, la anterior propuesta no pudo ser plasmada en un convenio, pero su trascendencia queda referida a un doble aspecto:

1. Permite ubicar y denunciar la existencia de un tipo de trabajador que es disfrazado, ocultado y colocado entonces, fuera de la jurisdicción laboral y de seguridad social.

2. Evidencia el abuso y hace una reflexión acerca del carácter excepcional del uso de la intermediación laboral.

5.2.6. Las ventajas patronales de la intermediación

El sector patronal es el impulsor y beneficiario directo de la puesta en marcha de los mecanismos fraudulentos que, amparados en la figura de la intermediación operan en detrimento de los derechos laborales. Néstor de Buen se refiere a estos mecanismos como las *intenciones perversas*, clasificándolas de la siguiente manera:

a) Eliminar las responsabilidades de la empresa principal, la que resulta ajena, aparentemente, a las relaciones de trabajo. Ello ha llevado a la creación de empresas que afirman no contar con trabajador alguno, gobernadas por un administrador o consejo de administración libre de relaciones laborales.

b) No teniendo trabajadores, no se verá en la necesidad de celebrar convenios colectivos ni, por lo mismo, podrá padecer de movimientos de huelga.

c) No existiendo trabajadores, tampoco estará obligada la empresa principal a participar con ellos las utilidades como lo obliga la frac. IX del Apartado "A" del art. 123 constitucional. Este suele ser uno de los motivos principales para la creación de empresas de mano de obra.

d) No siendo propios los trabajadores, la empresa principal podrá pactar con la empresa proveedora de mano de obra que separe a los que no le convengan. A su vez, la empresa de servicio contratará a sus trabajadores definiendo como falta de probidad susceptible de generar su despido con causa justificada (art. 47-II LFT) el hecho de ser rechazados por la empresa principal.

e) En el marco de un grupo de empresas, resulta muy fácil que la empresa proveedora de la mano de obra no obtenga utilidades o, inclusive, que sea insolvente, con lo que cualquier reclamación tropezaría con un obstáculo práctico que haría inútil un intento jurisdiccional de reclamarle responsabilidades¹⁶⁶.

¹⁶⁶ Buen Lozano, Néstor De; coordinador. MEMORIAS DEL DÉCIMO ENCUENTRO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO. Op. Cit. Págs. 140 y 141.

5.2.7. El carácter excepcional de la intermediación laboral

Si bien la intermediación laboral se posiciona como una de las figuras más recurridas por el neoliberalismo al proporcionar significativos resultados al éxito empresarial; resulta necesario en aras de la paz social, delimitar este mecanismo como un régimen de excepción que exija una estricta regulación, sustentada sólo en las necesidades de prestación de servicios especializados o eventuales de la empresa usuaria, en cuyo caso será la propia naturaleza de la exigencia de los servicios encomendados, la que garantice el carácter excepcional de la intermediación.

¿Es válido, especialmente en esta Era de gran competitividad empresarial, que la empresa usuaria encomiende a empresas especializadas actividades periféricas al eje de su producción central, en aras de maximizar recursos y optimizar sus resultados?; ¿cómo reglamentar esa práctica en forma tal que, sin afectar la competitividad empresarial preserve los Derechos laborales?.

Partiendo del carácter excepcional de la intermediación, algunos supuestos podrían encontrarse enfocados al establecimiento de limitaciones cuantitativas al número máximo de trabajadores intermediarios que en forma eventual, puedan prestar sus servicios a la empresa usuaria. Sin embargo, debemos considerar que, en forma también excepcional, habrá casos en los que la existencia de un alto número de trabajadores en la empresa de servicios temporales sea plenamente justificada, aún en aquellos casos en que los trabajadores de las empresas especializadas superen en número a aquellos trabajadores permanentes existentes en la empresa usuaria. No siendo por tanto esta propuesta, la que proporcione una solución definitiva a la problemática de la intermediación laboral como forma de evadir responsabilidades patronales.

La ordenación de las nuevas prácticas laborales no es tarea fácil. La construcción de los innovadores sistemas jurídicos que habrán de normar las realidades en que ahora se desarrolla la prestación del trabajo personal subordinado impone una tarea especialmente difícil en el ámbito de la flexibilización laboral dado que, sus efectos benefician principal y decididamente a aquellas economías y sujetos que se encuentran liderando los mercados mundiales, afectando seriamente los sistemas y economías de aquellos países en proceso de desarrollo; “ya un amplio grupo de países se han venido oponiendo a una regulación internacional del tema en atención al impacto que tendría en sus economías establecer un marco jurídico más estricto”¹⁶⁷.

Es importante señalar que durante la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en 1998, los delegados que acudieron a ella realizaron durante la misma, esfuerzos por lograr la adopción de un convenio y de una recomendación que permitiese legislar sobre el régimen de la

¹⁶⁷ Sánchez Castañeda Alfredo y/o. LA SUBCONTRATACIÓN: UN FENÓMENO GLOBAL. Op. Cit. Pág. 11.

LA REFORMA LABORAL

subcontratación. Ello fue imposible dado lo antagónicas de las posturas manifestadas en ese acto. La posición de los trabajadores quedó entonces referida a la conveniencia de limitar las posibilidades de subcontratación del trabajo.

Ante la imposibilidad de adoptar sobre la materia un convenio internacional, la misma Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el 15 de junio de 2006 la Recomendación 198 sobre la Relación de Trabajo, en cuyo contenido se comprenden los siguientes aspectos:

1. “Establecer una política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.
2. Determinar la existencia de una relación de trabajo.
3. Establecer los mecanismos de seguimiento y aplicación de la Recomendación 198¹⁶⁸.

Por su contenido, esta Recomendación constituye una guía para el respeto de los derechos y obligaciones obrero-patronales. Sin embargo, ante la imposibilidad de suscribir al respecto, Tratados internacionales con los países involucrados en esta tercerización, el acatamiento a las recomendaciones de esa disposición es absolutamente limitado; ello ha significado que en el ámbito internacional, en cada país o región opere de manera distinta este tipo de práctica, siendo sus alcances y consecuencias, también diversos atento al país y nacionalidad en que se encuentren los trabajadores desempeñando sus servicios.

La Unión Europea por su parte, no ha tomado la iniciativa para la regulación global de la subcontratación; las naciones que la integran, en términos generales reglamentan sus relaciones laborales sustentadas en contratos individuales de trabajo, despreciando todas las formas de movilización de mano de obra las cuales, encuentran su regulación en el ámbito de otras ramas del Derecho, básicamente en el civil y en el mercantil. En virtud de lo anterior, las empresas quedan posibilitadas a procurarse mano de obra barata y una reducción en sus costos humanos de producción, mediante la figura de la intermediación, escapando así, vía derecho civil y mercantil, de las obligaciones que la Ley laboral les impone.

Sin embargo, y muy probablemente derivado de la ola de protestas laborales, la Unión Europea ha adoptado ya una regulación mínima relativa al uso de la subcontratación. Así, cuando una empresa perteneciente a la UE participa en un proceso de reestructuración y al externalizar sus actividades recurre a la cesión convencional o a la subcontratación, queda entonces obligada a transferir también sus contratos de trabajo a la empresa cesionaria misma que adquiere junto con

¹⁶⁸ *Ibidem*. Pág. 13.

LA REFORMA LABORAL

sus trabajadores, la obligación de mantener y prorrogar las condiciones en que estos se encontraban prestando sus servicios.

En cuanto las razones de reubicación de una empresa, estas quedan acotadas a:

“1. La consecuencia de dificultades económicas que obliguen al empleador a asegurar su sobrevivencia cerrando sitios demasiado costosos y transfiriendo sus actividades a otro país;

2. Una solución tomada por comodidad para asegurar un margen de beneficio considerable;

3. Una medida necesaria a fin de llegar a nuevos clientes en un mercado mundializado¹⁶⁹”.

Paradójicamente, los países altamente industrializados, que detentan las más exitosas economías de mercado, líderes de las políticas neoliberalistas y que en tal virtud, recomiendan y exigen el acatamiento de las mismas, continúan manteniendo un Estado intervencionista y proteccionista, siendo extremadamente celosos de sus mercados internos, de sus fronteras e incluso, de sus regímenes de seguridad social.

6. EL OUTSOURCING Y LAS HOLDING

Es importante señalar que, por cuanto hace a las figuras más representativas de la intermediación laboral, destacan como hemos señalado en múltiples ocasiones, el *outsourcing* y las *holding*, figuras que por su similitud tienden a ser confundidas entres si y por cuya importancia, merecen una mención especial en el presente trabajo.

Al respecto cabe mencionar que el *outsourcing* sucede cuando una empresa tradicional de estructura vertical y unidad jerárquica inicia desde su interior, una especie de *fragmentación* de sus procesos productivos, que la conduce a la exteriorización de varias de sus actividades (principales y secundarias), las cuales encomendará a terceros quienes en adelante, las realizarán por encargo y pago de esa empresa inicial (que a partir de ese momento habrá de ser considerada como originaria, principal, madre o matriz); sin estar formalmente subordinados a su dirección y mando.

Las *holding*, por su parte, se ubican cuando se integra un grupo de empresas lo que sucede, a partir o no de la llamada fragmentación de la inicial y de su proceso productivo, quedando las *empresas satelitales* que conforman esa

¹⁶⁹ Ídem.

LA REFORMA LABORAL

red o grupo de empresas, sujetas a la unidad de dirección que ejerce una principal, con lo que se asegura la cohesión del grupo y la exitosa realización de los objetivos que persigue.

Analicemos brevemente cada uno de estos fenómenos.

6.1. EL OUTSOURCING

Este anglicismo proveniente de los Estados Unidos, comenzó a escucharse en Latinoamérica a fines de la década de los ochenta, siendo su proliferación y efectos un tema recurrente en el actual debate laboral.

“Al *outsourcing* se le define como una forma de organizar el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basada en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa no consideradas competencias básicas de ésta, con independencia de que con anterioridad las viniera o no desempeñando”¹⁷⁰.

En este innovador modo de producción empresarial impuesto por las exigencias de competitividad de una economía global, se sustituye el modelo fordista-taylorista que concibe a una empresa tradicional de estructura vertical con unidad jerárquica de gestión funcional que controla todo el ciclo productivo (desde la operación inicial hasta la obtención del producto final); por un nuevo modo de producción que como hemos visto, fragmenta el proceso antes unitario y jerarquizado de elaboración de bienes o servicios, privilegiando la autonomía funcional y de dirección de cada una de las etapas del proceso productivo, dando paso a la interacción y colaboración de las diversas empresas que realizan, de manera independiente pero coordinada, cada una de las fases del proceso productivo.

La instrumentación del *outsourcing* produce una descentralización de actividades y funciones antes encomendada a una sola (y generalmente) gran empresa. Habitualmente esas pequeñas y medianas empresas terceristas se dedican única y exclusivamente a atender con su producción y sus propios trabajadores, los requerimientos de la empresa que las contrata; siendo usualmente, económicamente dependientes de ésta. Surge de esa manera, como hemos visto, una suerte de relación triangular entre la empresa principal, la intermediaria y los trabajadores contratados por esta última.

Incuestionablemente esta tendencia hacia la segmentación y exteriorización de los procesos productivos provienen de las tendencias neoliberalistas y globalizadoras de la economía mundial, que en sus estándares obligan a los empresarios a reducir costos de producción, incluidos en estos los relativos a la

¹⁷⁰ Rivero Llamas. Citado por Rafael Alburquerque en la obra colectiva EL OUTSOURCING, VISION IBEROAMERICANA. Coordinador Néstor de Buen Lozano. México. Ed. Porrúa. 2011. Pág. 23

LA REFORMA LABORAL

infraestructura y a los *gastos laborales* a fin de maximizar ganancias, como única alternativa de supervivencia en un mercado mundial altamente competitivo.

El moderno empresario, debe entonces adaptarse a una época que demanda inmediatez en la respuesta productiva y una continua especialización en ciertas actividades inherentes a su actividad, a fin de sobrevivir inmerso en un mundo y en un período de grandes turbulencias económicas. El empresario que logra una adaptación exitosa a este medio, se verá recompensado percibiendo importantes beneficios económicos, se volverá mucho más rico. El neoliberalismo produce en sus efectos, una generación de (muy escasos) empresarios supermillonarios. La riqueza a nivel nacional y mundial, se concentra en cada vez menos manos.

6.1.1. Los aspectos positivos del outsourcing

En cuanto a los aspectos positivos del *outsourcing*, Néstor de Buen¹⁷¹ refiere que en su instrumentación indudablemente el *outsourcing* ha permitido incrementar el empleo en los países de menor desarrollo, en la misma proporción en que lo disminuye en los países en los que radican las grandes empresas, fundamentalmente las armadoras. Ello se explica si consideramos las diferencias salariales existentes entre los países desarrollados en los cuales se encuentra la empresa matriz, y aquellos que como México, integran el ámbito del subdesarrollo, situación que ante la premisa de ahorros productivos, permiten a los empresarios disminuir sus costos, maximizar sus ganancias y con ello su competitividad en el mercado global. De ello se producen notables ejemplos en el ramo automotriz.

6.1.2. Los aspectos negativos del outsourcing

Desgraciadamente, son significativamente mayores los efectos negativos que las ventajas que el *outsourcing* puede brindar en el ámbito laboral y en general, los que la inmensa población puede registrar ante la puesta en marcha de esta moderna forma de producción empresarial.

Podemos referir que, en términos generales y salvo honrosas excepciones, el *outsourcing* ha tenido un efecto absolutamente negativo en el mundo del Derecho Mexicano del Trabajo, convirtiéndose y utilizándose como un mecanismo para evitar que el empresario asuma las responsabilidades laborales que a él impone la legislación laboral.

Cabe mencionar que con la puesta en marcha del TLCAN se registró una notable expansión de las industrias ubicadas en la frontera de nuestro país con los Estados Unidos. Sin embargo, y a pesar de las ventajas obtenidas por los empleos

¹⁷¹ Buen Lozano, Néstor De; coordinador. EL OUTSOURCING, VISION IBEROAMERICANA. México. Ed. Porrúa. 2011. Pág. 38

LA REFORMA LABORAL

creados por estas, en su mayoría trabajaban en condiciones laborales inferiores a las previstas por la Ley laboral, registrándose frecuentemente casos en los que las industrias hacían desaparecer físicamente sus instalaciones, imposibilitando a los trabajadores que nuevamente se quedaban sin empleo, para ejercitar cualquier acción laboral en contra de las desaparecidas empresas.

Al respecto, es conveniente asimismo citar que, en los países productores, aquellas economías competitivas a nivel global, registran también ahora los aspectos negativos de la instrumentación del *out sourcing*. Ello con motivo del desempleo y la competencia internacional que las nuevas prácticas empresariales reductoras de la mano de obra, provocan. El problema del desempleo se incrementa no sólo en los países subdesarrollados, en Europa y en los Estados Unidos las estadísticas relativas al desempleo alcanzan cifras alarmantes, situación que abarata la mano de obra de casi cualquier economía y posiciona al *out sourcing* ya no preferentemente en territorios tercermundistas con bajos salarios, sino que se registra ahora al alcance de casi cualquier economía que dese trabajar con mano de obra barata.

En México, esta situación ha incrementado las filas del empleo informal el cual no contribuye fiscalmente ni aporta cotizaciones a los organismos de seguridad social, motivo por el cual, nuestros sistemas hacendarios y de seguridad social se encuentran también pasando por un muy mal momento.

Es asimismo importante resaltar que, en cuanto a sus consecuencias negativas, una de las más trascendentales para nuestro país es el uso irracional e irresponsable del *out sourcing* como instrumento ilegal para eliminar responsabilidades laborales, pretendiendo en incontables casos a través de su instrumentación esconder o disimular la existencia de una relación laboral entre el empresario-arrendatario y el trabajador objeto del arrendamiento. Hemos señalado que las actuales tendencias posicionan al trabajo como un artículo de comercio, a pesar de la proscripción al respecto contemplada por la Ley laboral, sin embargo, el *out sourcing* provoca y promueve la confusión de los trabajadores con artículos u objetos de comercio.

Aún sin analizar profundamente si el *out sourcing* como actividad proveniente de la intermediación, debe o no restringirse únicamente a la realización de las actividades secundarias o complementarias de una empresa matriz y, al margen de los beneficios que puede representar su puesta en marcha en las empresas que lo adoptan como práctica (reducción de costos, flexibilidad en las tareas gerenciales, prontitud en la conclusión del ciclo productivo, etc.), en su instrumentación, el *out sourcing* esta rebasando los límites de una externalización entendible y justificada, utilizándose cínicamente como un instrumento para despojar a los trabajadores de una adecuada protección legal, debilitando como hemos visto, el ejercicio de los derechos colectivos de que dispone el trabajador en defensa de sus intereses: la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

LA REFORMA LABORAL

El problema radica esencialmente en que, se utiliza indiscriminada y abiertamente el *out sourcing* ya no sólo para la externalización de funciones que se encargan a un tercero, sino como una mera figura de suministro simulado de mano de obra.

Alarmantemente, en México, el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo preparado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, consideró la reglamentación del *out sourcing*, situación en la cual, señala Néstor de Buen¹⁷² corresponderá a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando conozca de algún asunto de esa índole, declarar su ilegalidad y reconocer que no se pueden disimular las verdaderas relaciones laborales.

Podemos entonces referir que en términos generales las consecuencias de este nuevo modelo de producción para la inmensa mayoría poblacional y para el ámbito laboral son simplemente, desastrosas. El mundo del Derecho del Trabajo ve puestos en entredicho sus tradicionales paradigmas a causa del *outsourcing*. La gran masa de trabajadores ve precarizadas sus condiciones de trabajo mientras que, sólo un selecto y afortunado núcleo de asalariados privilegiados logra incrementar su sueldo y privilegios laborales. Se disipa el concepto de solidaridad de grupo y de clase, se esfuman los conceptos de aquellas multitudes proletarias trabajando reunidas en un sólo recinto, lo que ocasiona que el sindicalismo vea mermada su fuerza, en adelante, no significa más un contrapeso que pretenda enfrentarse a la clase empresarial en defensa de sus intereses colectivos.

El abuso de la práctica del *outsourcing*, provoca que inmersos en la inercia de la descentralización de las estructuras productivas y en abierta violación a la normatividad existente, se posibilita e impulsa la creación de “empresas satélite” de la principal, dotadas de características que incuestionablemente responden al giro de la actividad primordial de la empresa matriz, llegándose incluso al extremo de disfrazar de empresarios a empleados de la empresa principal para utilizarlos como una forma de desligar a esta de sus obligaciones patronales para con sus trabajadores, en abierta precarización de las condiciones laborales en que prestan sus servicios, abriéndose indiscriminada y peligrosamente espacios para la “deslaboralización” de la prestación del trabajo personal subordinado, mediante el uso cada vez más tolerado y cotidiano, de evidentes practicas fraudulentas de simulación en la existencia de la relación de trabajo.

El *outsourcing* promueve entonces la existencia de vínculos laborales más débiles conformados por figuras erróneamente catalogadas como trabajadores independientes, siendo estos aquellos trabajadores temporales de empresas externas, asalariados dependientes de subcontratistas sin capital ni utilidades que

¹⁷² Buen Lozano, Néstor De; coordinador. EL OUTSOURCING, VISION IBEROAMERICANA. Op. Cit. Pág. 38

repartir. En fin, parecería que el *outsourcing* tiene como objetivo y principal finalidad, el desconocimiento y negación a los trabajadores de toda tutela laboral.

6.2. LAS HOLDING

Con este vocablo inglés tan aceptado ya en nuestro idioma, nos referimos a aquellas empresas constituidas con la finalidad de poseer la propiedad de todas o de una parte significativa de las acciones de otras compañías obteniendo así el control de las actividades y producción de las mismas. Frecuentemente consideradas como una forma de integración empresarial, este tipo de empresas pueden también surgir derivadas del hecho de que un grupo de empresas vaya adquiriendo propiedades y empresas diversas, procurando la rentabilidad de cada una y no la integración de sus actividades

En México, como en el resto del mundo, se registra una considerada *evolución empresarial* que como hemos señalado, en síntesis inicia con la formación de grupos de empresas en forma tal que, la administración y la tenencia de las acciones de las diversas sociedades quedan en manos de las referidas *holding*; en tanto que, las tareas de captura de materias primas, de transformación industrial, de comercialización, de publicidad y eventualmente de los servicios administrativos, se desarrollarían por sociedades especializadas; mecanismo que, propicia un manejo de ingresos y costos de cada subsidiaria, organizados de tal manera que, no generen utilidades; esta se reservarían para las *holdings*, ajenas por regla general a las relaciones de trabajo, siendo por tanto, un elemento mediante el cual, los trabajadores se ven privados de ese derecho consagrado en su favor por nuestra legislación federal.

6.2.1. Los aspectos positivos de las holding

La creación de este tipo de empresas obedece al tipo de ventajas en su mayoría económicas, que estas reportan, destacando en su importancia:

a) Su principal beneficio queda referido al otorgamiento de incentivos fiscales concedidos debido a que, la carga tributaria sobre la cuenta de resultados registrados en forma global sobre un grupo, suele ser menor que la que resultaría de la suma de las cargas fiscales consideradas individualmente para cada una de las empresas del grupo, lo que se traduce en importantes ahorros económicos empresariales que por supuesto, redundan en disminuciones de los costos de producción y por tanto en mayores ganancias para los propietarios de las empresas del grupo. Este efecto suele ser más impactante cuando la sede de la *holding* se encuentra ubicada en un país con una legislación fiscal favorable a las empresas o con tipos impositivos más reducidos que los que operan en los países donde se encuentran las empresas más importantes o lucrativas del grupo.

b) Posibilitan el acceso rápido y efectivo a los mercados.

LA REFORMA LABORAL

c) Promueven de manera práctica, eficiente y segura, el control de todas las partes de la vida del producto.

d) Permiten la evasión de diversas obligaciones patronales y de seguridad social respecto de los trabajadores que participan en el proceso productivo de creaciones rentables, reduciendo costos en detrimento de los derechos laborales.

La transformación más notable al respecto en este sector, sería la producida entre la creación de las empresas prestadoras de servicios previstas por los artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo y, la aceptación general de que lo importante es la producción que realiza la empresa usuaria y no los trabajos accesorios que pueden descentralizarse de la empresa principal para encargarse a terceros ajenos a esa empresa, consagrándose entonces, una manera legal de reducir costos adicionales de producción en aras del cumplimiento de los fines neoliberalistas de la producción; esto es, a favor de la calidad, productividad y competitividad de la empresa principal.

6.2.2. Los aspectos negativos de las holding

En la práctica, frecuentemente encontramos este tipo de fórmulas neoliberalistas de evasión patronal de costos laborales, en el uso de *arrendadoras de personal especializado*, empresas que facilitan a otras empresas, trabajadores temporales, que al tiempo que desempeñen servicios para la solicitante sean ajenos a esta, a pesar del derecho que pueda asistirle a esa usuaria para solicitar la sustitución de los trabajadores que le fueron alquilados, en caso de no encontrarse conforme con su desempeño. Sobra decir que se trata de una especie de alquiler de trabajadores, considerados por ello totalmente ajenos a la empresa usuaria, la cual por supuesto, no adquiere responsabilidad alguna para con ellos, asumiendo por completo la empresa arrendadora de personal, la responsabilidad laboral que derive de los servicios prestados por dichos trabajadores. Se trata evidentemente de un juego de normas civiles y/o mercantiles que se intenta poner por encima de las laborales, situación que en su puesta en marcha ostenta un deleznable éxito que en su abusiva práctica conlleva el riesgo de fomentar la creación de monopolios de mercado generalmente prohibidos y penalizados por gobiernos de diversos Estados, tal es el caso de nuestro país.

La esencia del problema radicaría entonces en el conflicto sucedido, entre las normas del Derecho privado y/o mercantil y de Derecho social, sucedido con motivo de las prácticas neoliberales evasivas de responsabilidad patronal. La personalidad jurídica de la empresa no es tan importante como lo es su concepto social, concibiendo a la empresa esencialmente como una institución en la que concurren capitalistas, empresarios, trabajadores, sus organizaciones sindicales, los consumidores y el Estado en su calidad de acreedor y, a partir de ello, determinar si la parte visible de la empresa es la responsable única respecto de los trabajadores que prestan su trabajo personal subordinado o, si cada sociedad

LA REFORMA LABORAL

asume, por formar parte de esa unidad económica llamada empresa, una responsabilidad patronal.

La solución es tan simple como complicada ya que radica en gran medida en, la realización de un análisis cuidadoso de estas prácticas a la luz de una real defensa de la naturaleza laboral de las relaciones laborales sucedidas como consecuencia de la prestación de un servicio personal subordinado.

Concepción que no debemos perder de vista, en aras de la existencia de nuestra disciplina y sus fines, y especialmente, en pro precisamente, de la sobrevivencia de los trabajadores.

CAPÍTULO V

EL AVANCE DE LA

CONTRAREFORMA LABORAL

1. REFLEXIONES SOBRE LA REFORMA LABORAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Innegablemente, como hemos referido en el desarrollo de la presente investigación, el Derecho del Trabajo ha sufrido una serie de radicales transformaciones, variando las premisas sobre las cuales se construyó y, resintiendo los embates de los cambios que severamente han venido cuestionando sus fines.

El término de la llamada *Guerra Fría*, sucedido al final de la década de los ochenta, marcó el momento en el cual nuestra disciplina debe enfrentarse y coexistir bajo los estándares de una transformación mundial sucedida y regida por la globalización, el neoliberalismo, la apertura de mercados, el incremento de la competencia empresarial, la reorganización productiva y las modificaciones a los mercados de trabajo, entre otros.

Ello se explica si consideramos que la globalización económica y financiera provocó en su instrumentación, que las economías nacionales abatieran la mayoría de sus mecanismos reguladores en materia de comercio e inversiones, acorde a los requerimientos de un mercado global en el cual se posiciona precisamente a la competitividad y a la productividad, como ejes y principales mecanismos de competencia y confrontación comercial entre las diferentes empresas y economías del orbe que compiten en un mercado global inmersas en procesos de reestructuración productiva.

En este nuevo escenario internacional y ante los requerimientos productivos que el mismo impone, las empresas se reestructuran, especializándose en sus funciones en tres grandes campos: desarrollo, investigación y producción. Los métodos y formas de organización productiva y laboral se adaptan entonces a las nuevas exigencias de consumo de un mercado global, que nunca como ahora había sido tan cambiante.

LA REFORMA LABORAL

La subcontratación, como hemos señalado, prontamente se convierte en uno de los principales requerimientos de operación con el fin de reducir costos productivos, con la consecuente precarización del trabajo asalariado. Asimismo y como veremos más adelante, la exigencia de trabajadores, calificados, flexibles y que ostenten *multihabilidades* en el desarrollo del proceso productivo, se posiciona rápidamente como el principal criterio en el reclutamiento y selección de personal.

Estas transformaciones del sistema productivo mundial, responden a los requerimientos de un esquema que exige a las empresas la reducción constante de sus costos de producción a cambio de mantener sus niveles de competencia y rentabilidad o simplemente para sobrevivir en un mercado global.

El nuevo escenario multinacional, coloca a nuestra disciplina en una situación de enorme fragilidad internacional. Los trabajadores son las principales y más afectadas víctimas de esa reestructuración económica-empresarial dado que, el neoliberalismo y la globalización señalan a los *costos laborales* como los factores directamente responsables del éxito o fracaso de la competitividad internacional en las empresas y por tanto, de su supervivencia. Por ello, si una empresa no logra sobrevivir al embate transnacional, seguro se culpará a los salarios y prestaciones laborales percibidos por la empresa en desgracia. Consecuentemente, se exige ahora como condición de permanencia o desarrollo (no sólo empresarial, sino también nacional), que las empresas realicen sus procesos productivos a partir de contrataciones y rescisiones laborales *más baratas*, lo que implica una exagerada flexibilidad y la reducción al mínimo de las prestaciones laborales.

A este nuevo contexto e inmersos en los efectos de una crisis económica y financiera mundial, la mayoría de las economías se plantean llevar a cabo en un corto plazo nuevas reformas laborales que permitan reducir los déficits económicos, especialmente en aquellos renglones cuyo sostenimiento queda a cargo total o parcialmente del Estado; tal es el caso de las prestaciones laborales y el sostenimiento de los regímenes de seguridad social. Esta tendencia reformista procura también que las empresas reduzcan sus pasivos laborales y, que se facilite y abarate el despido de los trabajadores, como factores determinantes para el incremento de la rentabilidad empresarial.

Es así que las normas laborales han debido transformarse y adaptarse a los requerimientos productivos y económicos mundiales. Podemos afirmar que en los últimos años el ámbito del Derecho del Trabajo se ha caracterizado por las intenciones y acciones de contrarreforma laboral, derivado de las cuales, se han registrado en el orbe internacional, numerosas y cotidianas modificaciones a nuestra disciplina. En ocasiones, los cambios son radicales, abarcando a todas las fuentes formales del Derecho del Trabajo (Constitución, leyes reglamentarias, etc.); en otros casos, las transformaciones han sido reservadas, afectando sólo a algunas instituciones jurídicas y fuentes normativas (por la vía de la interpretación de la norma jurídica o por la negociación de la misma). El hecho innegable es que

LA REFORMA LABORAL

nacional e internacionalmente nos encontramos inmersos en una tendencia reformadora-desreguladora del Derecho del Trabajo.

Carlos Reynoso Castillo¹⁷³ al respecto indica, que en el caso de Europa se han dado reformas interesantes en varios países, refiriéndose en especial a lo acontecido en Bélgica, Alemania, Francia, España, Los Países Bajos, Brasil, Panamá, Argentina, Perú y Guatemala; existiendo una lista de reformas (e intentos de transformación) tan amplia que, según dicho autor, podría hablarse incluso de una “teoría de reformas laborales”.

Los principales argumentos que articulan el debate de la reforma al mercado laboral giran en torno al incremento de la competitividad y la flexibilidad en las relaciones laborales. Por citar algunas consideraciones vertidas al respecto, el mismo Carlos Reynoso realiza algunas observaciones de los procesos de reforma sucedidos en los países citados en el párrafo precedente. Así, indica que en el caso de Bélgica, sus reformas laborales se han referido a temas como la flexibilidad en los servicios médicos, a los turnos y a la organización en el tiempo de trabajo, tema que ha venido ocupando gran espacio en los procesos de reforma laboral europeos; Alemania por su parte, dirige su proceso de reforma a temas como la reducción de requisitos en los procedimientos en la materia de despido, existiendo en dicho país una normatividad laboral diferenciada en función del tamaño de las empresas y; Francia, plantea una reforma sobre la igualdad de las oportunidades en el empleo, impulsando una serie de flexibilidades extremas a fin de incorporar a la productividad a amplios sectores de desempleados, reforma que sin embargo fracasó, derivándose en conflictos sociales sucedidos en las afueras de París durante 2006. Reynoso asimismo indica que en ese mismo año, España llevó a cabo una reforma laboral en la que participaron las principales centrales obreras con el Ministerio del Trabajo, para intentar rescatar en la contratación individual a la modalidad del tiempo indeterminado. Caso interesante dado que, las tendencias reformistas en México apuntan precisamente a lo contrario: a la disminución a su mínima expresión, de esa figura de la contratación laboral. En cuanto a la reforma de los Países Bajos sucedida en 1999, relata que se refiere a la Ley de Flexibilidad y Seguridad, en la que se hace un intento por conciliar lo aparentemente irreconciliable al tratar de flexibilizar algunos temas e instituciones laborales, al tiempo que otorga protección y respeto a los derechos de los trabajadores. Reynoso Castillo indica que ese intento aparentemente contradictorio dio lugar a la aparición de un nuevo concepto conocido como *flexiseguridad*.

En lo referente a América Latina, el mismo autor señala que asistimos a un proceso creciente de reformas en muchos países, empezando con la reforma constitucional brasileña de 1998, en la que se recuperan ciertos temas laborales a nivel constitucional. Asimismo indica que se han dado otras reformas como la registradas en Panamá durante 1986 y en 1995; mencionando también las

¹⁷³ REVISTA DEL POSGRADO EN DERECHO DE LA UNAM. Vol. 5, Número 8, Enero-Junio de 2009. México. UNAM. 2009. Págs. 292-297.

LA REFORMA LABORAL

reformas argentina, peruana y guatemalteca refiriendo respecto a estas últimas la existencia de una tendencia al uso de figuras flexibilizadoras bastante amplias.

Ahora bien, en este proceso de reformas laborales, considerando los intentos y experiencia de diversas naciones, concluimos que se destacan dos posturas laboristas:

1. La reforma laboral bajo la visión in dubio pro operario.

Referida a los intentos laboristas por lograr una reforma laboral que procura la protección de los derechos e intereses de los trabajadores

2. La reforma flexibilizadora a ultranza.

Que representa el desmantelamiento de los derechos y conquistas laborales (la mayoría de ellos obtenidos durante la primera parte del siglo XX). Esta postura, debe su denominación al hecho de que los países que la intentan, invocan las tesis flexibilizadoras de la relación laboral, como una justificación de las intenciones de favorecer al interés patronal, adaptando (limitando o eliminando) los derechos laborales de los trabajadores, a favor de los requerimientos empresariales de producción.

En la Era del Neoliberalismo y la Globalización y acorde a la teoría de las reformas laborales, los países deben optar por elegir y adherirse a cualquiera de esos dos sistemas, plegándose a los requerimientos de sus potencias u organismos líderes, para nuevamente asegurar su reconocimiento y existencia en el orden internacional¹⁷⁴.

Tristemente, todo parece indicar que México, muestra una clara y derechista tendencia a elegir la segunda opción.

2. REFLEXIONES SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL EN MÉXICO

Previo al análisis de nuestros más publicitados intentos de reforma laboral, vale la pena señalar que el mercado laboral mexicano en los últimos años se ha caracterizado por una imposibilidad para la creación de empleos formales y bien remunerados, incrementándose año con año en forma alarmante las filas de trabajadores que transitan del empleo formal hacia el trabajo desarrollado en un sector informal de rápida expansión, en detrimento de sus condiciones laborales y

¹⁷⁴ Recordemos que, durante la llamada Guerra Fría, los países del orbe debían adaptar su sistema de gobierno a los lineamientos de un nuevo orden económico-político rector, encontrándose obligados a elegir entre dos opciones: capitalismo o socialismo y en atención a su elección, adherirse a la protección y deseos de la potencia líder de este sistema (los EUA o la URSS); para asegurar su supervivencia. Superada la etapa de la Guerra Fría, los países del orbe continúan acotando sus *dos opciones* de supervivencia y desarrollo, a los lineamientos que a tal efecto le son proporcionados por un sistema ajeno a su ámbito y potestad nacional. Pareciera que, en el fondo, nada ha cambiado desde entonces.

LA REFORMA LABORAL

de su nivel de vida; elevándose también el número de trabajadores que migran en forma ilegal hacia otros países con mayor nivel de desarrollo industrial (mayoritariamente a los EUA) en busca de fuentes de trabajo en las cuales ofertar su mano de obra.

Así, nuestro mercado laboral se caracteriza por la informalidad, la precariedad, la subcontratación y, por un muy escaso éxito en la creación de los empleos prometidos en campañas electorales. Pero la precarización de nuestra economía y de nuestro mercado de trabajo no es lo más grave. Lo verdaderamente peligroso es que en estas circunstancias se pretende impulsar una suerte de reforma laboral que no hará sino agudizar los vicios y carencias de nuestro sistema laboral, situación que además del fuerte y tal vez irreparable impacto que ocasione al Derecho del Trabajo (y por supuesto a los trabajadores), arruinará aún más a nuestra ya de por sí devastada economía nacional, puesto que como veremos más adelante, la puesta en marcha del tipo de reformas que se avalan en el sexenio de Felipe Calderón, no sólo no incentivan la economía nacional, no fortalecen el trabajo y no impulsan la productividad derivada de las relaciones laborales; sino que lo que es peor, reprimen aún más la productividad empresarial y con ello el crecimiento económico nacional, incrementando peligrosamente los índices de delincuencia y de tolerancia popular.

3. NUESTROS MEJORES INTENTOS DE REFORMA LABORAL

Como hemos señalado con anterioridad, hasta ese momento en México ya se habían verificado reformas a la seguridad social y, desde hacía dos décadas se encontraba en suspenso una posible reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo. Muchos habían sido los intentos registrados hasta entonces al respecto. Sólo haremos referencia a cuatro de las propuestas presentadas durante ese período ante el Congreso de la Unión, por considerarlas en la presente investigación, como las de mayor trascendencia.

La primera, a la que denominamos Anteproyecto PAN, fue presentada precisamente por los senadores del Partido Acción Nacional el 12 de julio de 1995, durante el gobierno de Ernesto Zedillo. Cabe mencionar que en el mismo año la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico recomendó a México desregular el mercado laboral mediante una reforma a su legislación laboral y de seguridad social.

La segunda, el mencionado Proyecto PRD, presentada al año siguiente (1996) por diputados representantes del Partido de la Revolución Democrática.

LA REFORMA LABORAL

La tercera, el llamado Proyecto Abascal, presentado el 12 de diciembre de 2002, por 17 diputados de los cuales 5 provenían del Partido Revolucionario Institucional (PRI), 5 provenientes del PAN y 7 del Partido Verde Ecologista de México, referido en su presentación como una Iniciativa de reformas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, misma que fuese discutida durante el 2003 y, que afortunadamente no fue aprobada por falta de consenso político y laboral con los representantes del sector obrero no mediatizado.

La cuarta, conocida como Proyecto Fraile, presentado el 3 de mayo de 2003, durante el Gobierno de Vicente Fox, siendo esta propuesta el quizás más destacado intento por abrir camino, por la vía de la anuencia, a la reforma laboral al tratar de consensar de una forma seria y responsable, los diversos intereses en juego, estableciendo el Proyecto Abascal como eje rector de los trabajos pero, adicionado con las aportaciones realizadas por el PRD y la UNT y, suprimiendo de esa propuesta Abascal, a las principales deficiencias y errores cometidos en perjuicio del interés obrero.

Al margen de las convergencias y divergencias que pudieran encontrarse en el análisis de estas cuatro propuestas, incuestionablemente tienen un objetivo en común: todas fueron rechazadas, no existiendo el consenso necesario para abordar la enmienda referida.

Vicente Fox concluye su sexenio inmerso en una gran crítica social derivada de la enorme decepción que provoca su incapacidad para impulsar una verdadera transición a la democracia y un crecimiento económico nacional, situación que entre otras consecuencias conllevó a la imposibilidad para concretar su prometida reforma a la Ley Federal del Trabajo. Descartada esa posibilidad, las propuestas relativas al tema, trascenderían al sexenio siguiente.

4. FELIPE CALDERÓN HINOJOSA. EL CAMINO HACIA SU REFORMA LABORAL

En muchos sentidos los plebiscitos sucedidos durante 2006 fueron distintos a los que habían ocurrido en décadas pasadas. Los candidatos presidenciales de ese momento, presentaron a la población proyectos de desarrollo nacional confrontados en puntos esenciales para el desarrollo del país. Nuevamente se destacan dos tendencias u opciones de cambio y desarrollo:

1. Las posturas que defienden la conveniencia de la continuidad del proyecto neoliberal, avaladas por el PAN y el PRI, y

2. Las referidas a la instrumentación y desarrollo de un llamado *proyecto alternativo de nación*, que en sus puntos esenciales, impugna los fundamentos del neoliberalismo, postura ofrecida por Andrés Manuel López Obrador (AMLO) al

LA REFORMA LABORAL

frente de una coalición de partidos autodenominada Coalición por el Bien de Todos (CPBT).

La primera opción de desarrollo como señalamos, avalaba la continuidad del camino seguido por Miguel de la Madrid Hurtado, Carlos Salinas de Gortari, Ernesto Zedillo Ponce de León y Vicente Fox Quezada: la disminución a la mínima expresión de la intervención estatal en la economía; la privatización de las ramas económicas que se encontrasen todavía en poder del Estado; la puesta en marcha de una reforma laboral que disminuyera aún más las conquistas sindicales; la continuidad del fundamentalismo del mercado, considerando que este atendería y solucionaría los problemas sociales, la desigualdad y la falta de desarrollo. Esta opción no considera la instrumentación de nuevas políticas de fomento y desarrollo industrial ni agropecuario, temas para los cuales maneja un apoyo verbal y un abandono real. En suma, propone continuar con las políticas neoliberales y sus (entonces) más de 24 años de probada ineficacia.

La propuesta avalada por la CPBT expuso la necesidad de emprender un camino distinto y garantizar al país el control sobre sus fuentes energéticas, mediante la puesta en marcha de una política real de impulso agropecuario que recuperase nuestra capacidad de abasto alimentario; el fomento a la micro, pequeña y mediana empresa, la disminución del poder de los monopolios (la mayoría de ellos extranjeros), la revisión de la deuda pública contraída bajo el concepto de FOBAPROA, el mantenimiento y defensa de la laicidad del Estado y de la Educación pública y, en una palabra, reversión de todas aquellas políticas neoliberales que, evidentemente sólo benefician a los grandes monopolios a costa del empobrecimiento de la mayor parte de la población y de la disminución de la soberanía estatal.

Inmerso en la confrontación de estas dos posiciones la contienda electoral fue polarizándose, concluyendo en un enfrentamiento inmerso en acusaciones de fraude. Finalmente, en diciembre de 2006, resultado de una cuestionada elección, Felipe Calderón Hinojosa toma posesión del cargo de Presidente de los Estados Unidos Mexicanos. Bajo su rectoría continuarían los intentos, compromisos y promesas de reforma laboral.

“Felipe Calderón, al asumir la presidencia de la República, designó como Secretario del Trabajo a un compañero suyo de la Escuela Libre de Derecho que pronto demostró una total ignorancia del Derecho del trabajo y, sobre todo, un odio evidente en contra de los trabajadores, sólo comparable en su medida por su afinidad con el empresariado. Fueron notables sus actuaciones en contra del Sindicato de trabajadores mineros, siderúrgicos, metalúrgicos y similares de la República Mexicana que posteriormente se extendió a los miembros del Sindicato Mexicano de Electricistas, uno de los sindicatos de mayor tradición democrática. Provocó que el Presidente Calderón, violando notablemente la Constitución, con el pretexto de su facultad reglamentaria, dictara una verdadera ley que provocó la liquidación de Luz y Fuerza del Centro y el Despido de más de cincuenta mil

trabajadores. No hay que olvidar que Felipe Calderón se autoproclamó el presidente del empleo"¹⁷⁵.

5. LAS REFORMAS DE SEGURIDAD SOCIAL 2007-2008

En materia de seguridad social podemos señalar que, si bien en esta fase no se reportaron modificaciones sustantivas o esenciales en la legislación, es en marzo del 2007¹⁷⁶, durante el sexenio de Felipe Calderón, se promulga la llamada Nueva Ley de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual, siguiendo la tendencia y requerimientos neoliberales, modifica el sistema de pensiones de reparto al sistema de cuentas de capitalización individual, metamorfosis diez años antes realizada a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. Se concluye entonces otra tarea neoliberal: englobar en este tipo de sistemas de pensiones a la totalidad de los trabajadores tutelados por los apartados "A" y "B" del Artículo 123 constitucional.

Entre las reacciones populares, la más destacada fue el rechazo a esa reforma, manifestado por un número importante de sindicatos, situación evidenciada por los cientos de amparos promovidos en contra de la aplicación de dicha ley argumentando su inconstitucionalidad; situación que motiva la creación de un Juzgado de Distrito (especial) Auxiliar en el trámite y atención de esos asuntos, el cual entra en funcionamiento el 7 de mayo de 2007, apenas poco más de un mes posterior a la promulgación de la referida ley.

Uno de los puntos más cuestionados en esa reforma, giró en torno del derecho de opción de los asegurados para acceder al nuevo régimen de pensiones o, permanecer en el anterior. En relación a ese tema es conveniente señalar que en su instrumentación fue evidente la ineficacia de los mecanismos previstos por dicha norma para ejercitar ese derecho de opción de forma tal que, fue necesario la emisión de un Decreto presidencial datado el 26 de junio de 2008 que permitía extender los plazos para ejercitar dicho derecho hasta el 14 de noviembre de 2008.

Vale la pena considerar en este punto, algunas reflexiones vertidas por Alfredo Sánchez Castañeda y Alma Elena Rueda Rodríguez en las cuales refieren que, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se equivocó al declarar constitucionales las disposiciones de la nueva Ley del ISSSTE relacionadas con el aumento de cuotas, años de servicio y edad de retiro. En ese sentido, los autores expresamente señalaron que: "No se trataba de discutir si 'el procedimiento' para transitar al nuevo sistema respetaba los derechos de los derechohabientes,

¹⁷⁵ Buen Lozano, Néstor de. DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ESTUDIOS EN HOMENAJE A LA MEMORIA DEL PROFESOR RAFAEL CALDERA. PONENCIA: NUEVO INTENTO MEXICANO PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México. 2011. Universidad Católica Andrés Bello. Universitas Fundación. Pág. 323.

¹⁷⁶ 31 de marzo de 2007.

LA REFORMA LABORAL

tampoco de señalar que el derecho a 'elegir' era 'en beneficio de los burócratas', ni de un simple cambio de 'sistema pensionario'. La discusión en torno a la nueva Ley del ISSSTE tampoco era sobre la irretroactividad de la ley, los derechos adquiridos o la expectativa de derechos de los trabajadores, sino sobre un principio superior: La equidad¹⁷⁷.

Al respecto, los autores en cita asimismo expresaron que "por equidad no le podemos decir a un trabajador que lleva laborando más de 10 años que ahora su expectativa de vida ha aumentado y que en consecuencia debe trabajar más años para poder contar con una pensión de jubilación por años laborados.

Por equidad no le podemos decir a un trabajador que ahora requiere una mayor edad para poder retirarse y recibir una pensión por años de servicio.

Por equidad no le podemos decir a un trabajador que ahora debe pagar cuotas superiores, trabajar más años y contar con un mayor edad para el retiro, cuando, dentro de la misma administración pública, un servidor público –ministro, secretario de estado o diputado- recibe en un mes, más de lo que un trabajador podrá recibir a lo largo de su vida.

La Suprema Corte de Justicia ha desaprovechado una oportunidad histórica para, dentro del principio máximo de todo orden jurídico (la justicia), resolver conforme a la equidad. La Corte se alejó de la equidad, de la aplicación de la justicia al caso concreto. Se aleja de la necesaria interpretación social del derecho, cuando éste afecta a colectividades¹⁷⁸.

En ese mismo sentido, los citados autores señalan que la SCJN no valoró de un modo sensible la solicitud de amparo interpuesta por miles de trabajadores, destacando que el sistema de pensiones previsto por la nueva Ley del ISSSTE permite que ciertos servidores públicos, entre ellos los ministros, puedan gozar de seguros de gastos médicos mayores y de pensiones vitalicias exorbitantes.

En relación a esa reforma podemos resaltar que de manera muy similar a lo previsto en la Ley del Seguro Social, en el esquema planteado por la nueva Ley del ISSSTE los fondos se tienen que aportar a un organismo de reciente creación denominado PENSIONISSSTE, consistente en un Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, sujeto al control de la CONSAR. Entre las facultades de este organismo podemos referir que incluye de manera preferente, el otorgamiento de todo tipo de créditos que se dividen entre préstamos hipotecarios y préstamos personales. Sin embargo la propia Ley del ISSSTE establece la obligatoriedad de "Invertir los recursos de las Cuentas Individuales en las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro

¹⁷⁷ Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 8. Enero-junio de 2009. Pág. 326.

¹⁷⁸ Ídem.

LA REFORMA LABORAL

que administre”¹⁷⁹; la similitud existente con el sistema de AFORES previstas por la Ley del Seguro Social es innegable.

Asimismo se precisan en el artículo 9 de la referida Ley del ISSSTE hacia donde deben dirigirse las inversiones de los trabajadores, señalando al respecto que se proveerá que las inversiones se canalicen preferentemente, a través de su colocación en valores a fomentar: I. La actividad productiva nacional; II. La construcción de vivienda; III. La generación de energía, la producción de gas y petroquímicos y; IV. La construcción de carreteras. Entonces, el referido listado no refleja que ninguna de dichas inversiones garantice la adecuada aplicación de las cuotas obrero-patronales, con sus previsibles y atemorizantes consecuencias.

6. EL PROYECTO LOZANO

Durante el gobierno de Felipe Calderón nuevamente se plantea una reforma a la legislación laboral, resaltando entre las principales propuestas al respecto las expresadas por Álvaro Castro Estrada (entonces Subsecretario del Trabajo Seguridad y Previsión Social de la STyPS) el 21 de noviembre del 2007, con motivo del Seminario Panorama Laboral 2007-2008, celebrado nada menos que en el Club de Banqueros de México. Es importante señalar que al efecto se indicó que para la elaboración de esas propuestas se habían revisado exhaustivamente todas las iniciativas de reforma a la legislación laboral presentadas en los últimos once años, así como otras propuestas que fueron estimadas pertinentes, refiriendo que se habían revisado por tal motivo un total de 196 iniciativas de reforma a la LFT de las cuales, 175 provenían de la Cámara de Diputados y 21 de la Cámara de Senadores.

Como resultado de dichos trabajos, Javier Lozano Alarcón, fungiendo como titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social¹⁸⁰, entregó el 9 de febrero de 2009 a la Cámara de Diputados, un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, plan por tal motivo conocido como *Proyecto Lozano*, el cual considera la modificación de aproximadamente 390 artículos de dicha ley. Cabe mencionar que el documento en que consta dicha propuesta refiere el siguiente encabezado: “Hacia una reforma laboral para la productividad y la Previsión Social”. Ese proyecto rápidamente se convirtió en una iniciativa de Ley, cuya exposición de motivos “es la mejor expresión de su ánimo contra los trabajadores. Lo que es natural en una persona, conservadora, sin preparación jurídica, al servicio de los

¹⁷⁹ Artículo 115-IV de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Texto vigente.

¹⁸⁰ Javier Lozano Alarcón fue Secretario del Trabajo y Previsión Social del 1º de diciembre de 2006 al 14 de diciembre de 2011, fecha en que renuncia a tal cargo para buscar ser candidato del PAN al Senado de la República por el estado de Puebla, siendo sustituido en su encargo por Rosalinda Vélez Juárez (quien fungiera como titular de dicha Secretaría del 14 de Diciembre de 2011 al 30 de Noviembre de 2012) . No fue elegido al Senado por mayoría de votos, pero logro ser Senador por primera minoría.

LA REFORMA LABORAL

patrones y, por supuesto, convirtiéndose en el artífice de la política reaccionaria del Partido Acción Nacional y del Presidente de la República, Felipe Calderón"¹⁸¹.

Javier Lozano señaló los siete aspectos más relevantes cuya reforma había que impulsar para *modernizar* la Ley Federal del Trabajo, mismos que a saber son:

1. Inclusión de nuevas modalidades de contratos colectivos de trabajo;
2. Distribución de la jornada de trabajo;
3. Simplificación de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento;
4. Instrumentación de medidas para incrementar la productividad y la competitividad en el país;
5. Nuevas modalidades para el registro sindical;
6. Establecimiento de requerimientos adicionales para la firma de un contrato colectivo de trabajo; y
7. Un denominado *fortalecimiento de la justicia laboral*.

En adición a lo anterior, la STyPS plantea diversos objetivos argumentados para enriquecer *la iniciativa de los sectores* propuesta en 2002, enumerando al respecto seis objetivos fundamentales:

1. El impulso a la creación de empleos;
2. El incremento de la productividad y la competitividad del país;
3. La eliminación de la discriminación y la promoción de condiciones de equidad en las relaciones de trabajo;
4. La actualización del marco jurídico en materia de capacitación;
5. El fortalecimiento de sindicalismo auténtico y el incremento de una llamada transparencia en materia de contratación colectiva y;
6. El fortalecimiento de la paz laboral, mediante la promoción de una mayor certeza jurídica y privilegiando la conciliación en los procedimientos laborales.

¹⁸¹ Ídem. .

LA REFORMA LABORAL

Podemos referir que las propuestas contenidas en el referido proyecto de reforma laboral pueden significar para el sector empresarial la oportunidad de aumentar los niveles de empleo y el fomento de mayor competitividad a la planta productiva, mediante la flexibilización del mercado de trabajo; sin embargo, para los trabajadores, significan que los empleos que se conciban lo sean en condiciones de una creciente y agobiante precarización de las condiciones de trabajo.

Para efectos del análisis de las propuestas de reforma laboral promovidas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social Javier Lozano Alarcón, pueden resumirse y analizarse considerando los siguientes rubros.

6.1. EN MATERIA INDIVIDUAL

6.1.1. La precarización de la relación laboral

En cuanto a las nuevas modalidades de contrato individual de trabajo, podemos referir que El Proyecto Lozano, que en lo sucesivo puede ser también invocado como *El Proyecto* o *La propuesta*, pretendía asestar un duro golpe a los derechos y condiciones laborales de los trabajadores, al introducir en su contenido, tres nuevas modalidades de contratación individual: 1. A prueba; 2. Por temporada; y 3. De capacitación inicial (artículos 39-A, 39-B y 39-D); inclusión que se propone pretextando facilitar el acceso del trabajador al mercado laboral y fomentar la creación de empleos (exactamente lo que no sucede).

Acorde a La Propuesta, *la relación de trabajo con periodo de prueba* se daría hasta por 30 días como regla general y, hasta por 180 días tratándose de puestos de dirección, gerenciales o para labores técnicas o profesionales especializadas, situación que a su vez extiende las posibilidades de contratación individual. La contratación bajo la modalidad de *capacitación inicial*, quedaría referida a aquellos casos en los cuales el trabajador en el desempeño de su trabajo adquiriría los conocimientos o habilidades necesarios para una actividad determinada, percibiendo un salario acorde con la categoría del puesto que desempeñase en dicho período. Ese tipo de contratación tendría una duración de hasta tres meses como regla general y, de hasta seis meses en aquellos casos en que la capacitación se otorgase a los trabajadores para desempeñarse en puestos de dirección, gerenciales, aquellos que en su ejercicio realicen funciones de dirección o administración o, para labores técnicas o profesionales especializadas. Entonces, el desarrollo de las llamadas *multihabilidades* se hace obligatorio, eliminándose las consideradas *rigideces del puesto* y formalizándose el concepto de *trabajador polivalente* (anteriormente y de manera informal llamado *mil usos*). Lo peligroso de esa reforma es que queda a criterio del patrón la elección de aquellos trabajadores que pudiesen continuar laborando en su empresa, facultando incluso al patrón para sancionar con la terminación de la

LA REFORMA LABORAL

relación laboral en aquellos casos en los que a su juicio, el trabajador no cumpla con la flexibilidad o multihabilidad necesaria para conservar el puesto.

Estas modalidades de contratación pretextando la promoción de la capacitación y al empleo, no hacen sino precarizar la relación laboral en perjuicio de los trabajadores, al permitir a los patrones evadir el reconocimiento de diversos derechos laborales derivados de la antigüedad en el empleo (situación que también aqueja al sector asalariado al afectar aspectos vinculados al régimen de pensiones) y, provocan una ampliación de la inestabilidad laboral (y de la angustia de los trabajadores), al reconocer a los patrones un derecho para despedir sin responsabilidad alguna a los trabajadores contratados bajo esas nuevas modalidades; eliminando la obligación patronal de otorgar al trabajador rescindido, una indemnización, a pesar de que este hubiese sido separado de su fuente de ingresos sin haber realizado acto u omisión alguno que mereciese una sanción. En ese rubro y aunando a lo anterior, cabe asimismo mencionar que de aplicarse en sus términos las propuestas Lozano, en materia de despido, también se suprimen las garantías de que hoy gozan los trabajadores para ser notificados por escrito de la fecha y circunstancias que motivan su separación laboral hoy día previstas por el artículo 47 de la LFT.

Esa propuesta de modificación laboral, pretextó que a través de su puesta en marcha se promoverían el fomento a la inversión y el interés empresarial para la creación de fuentes de trabajo. Paradójicamente, esta estrategia productiva no sólo es falsa y carente de sustento económico y jurídico sino que, en su puesta en marcha provoca el efecto contrario, es decir, la disminución de las fuentes de trabajo, de la productividad y por lo tanto, de la generación de riqueza; ya que la creación de empleos es producto precisamente de la instrumentación de una correcta política económica capaz de disminuir las rivalidades y desacuerdos existentes entre los sectores obrero y patronal, creando en la producción y el trabajo un ambiente de certeza y paz social, que genera condiciones para la inversión productiva. La puesta en marcha de esa política provocaría no sólo la precarización de las condiciones laborales sino también la de la nuestra ya de por sí tan inestable paz social.

Dicha propuesta considera también otra *modificación* a los derechos laborales hasta hace poco considerados como *adquiridos* por los trabajadores (siendo por tanto, irrenunciables): la supresión de los ascensos en el escalafón fundados en la antigüedad de los trabajadores (escalafón ciego), desapareciendo para efectos de productividad el criterio de *antigüedad laboral* por el de *productividad en la empresas*, situación que sucedería a partir de la concepción e instrumentación de las llamadas *habilidades del trabajador*, siendo éste quien en todo caso debe realizar casi cualquier trabajo que se le encomiende por el patrón en función del principio de *multihabilidades* que podría invocarse como el factor que permitiese a los trabajadores multihábiles, percibir ingresos mayores, al promover que desempeñen tareas conexas o complementarias a su labor principal como forma de allegarse un ingreso extra, motivo por el cual, a la realización de

LA REFORMA LABORAL

esa labor adicional se acompañase el ajuste salarial correspondiente. Se privilegia entonces a la capacitación como el principal criterio a ser considerado para determinar el ascenso de los trabajadores a los puestos vacantes o de nueva creación.

Vinculado al tema de capacitación y adiestramiento laboral, *El Proyecto* pretende otra suerte de evasión patronal a las obligaciones consideradas en ese renglón, argumentando una simplificación de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento, considerando para ello una modificación a la LFT a fin de que, sólo las empresas que tuviesen más de 20 trabajadores estén obligadas a integrar las comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento. La Propuesta, asimismo considera la supresión de la LFT de diversas obligaciones patronales relativas a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores de forma tal que: 1. Se elimina la obligación patronal de registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sus planes y programas de capacitación y adiestramiento; 2. Se omite el procedimiento de autorización y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por parte de las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento y; 3. Desaparece el registro de constancias de habilidades laborales ante la STyPS. Se trata entonces de una forma de eliminar la responsabilidad de las empresas para capacitar a sus trabajadores bajo el pretexto de promover una mayor productividad.

El argumento validante de esa propuesta de modificación se encuentra vinculado a la puesta en marcha de medidas para incrementar la productividad y la competitividad del país. La productividad (directriz consignada como hemos visto en el TLCAN) se convierte en el eje y principal objetivo de *El Proyecto*. Una hábil forma de presentar la intención de eliminar la obligación patronal de capacitar, trasladando esta obligación al trabajador quien, con sus propios recursos (e ingenio) deberá buscar la forma de aprender nuevas habilidades que le permitan justificar su permanencia en la empresa al incrementar con su trabajo y multihabilidades la productividad y competitividad requerida para conservar el puesto.

En cuanto a los derechos laborales vinculados a la antigüedad, *La Propuesta* elimina la obligación patronal de pagar al trabajador una prima de antigüedad en los casos en que el trabajador sea despedido por haber cometido un delito en contra del patrón o de sus representantes. Cabe asimismo señalar que *El Proyecto*, dedica un capítulo al incremento de las multas a que pueden hacerse acreedores los trabajadores o patrones al cometer violaciones a las normas de trabajo, apartado en el cual se destaca lo oneroso de su cuantía, adicionando con ello un factor agobiante al ya de por sí angustiado trabajador.

Finalmente, por cuanto hace a este rubro señalaremos dos situaciones que evidencian una actuación ignorante por parte de los creadores de *El Proyecto*, que a saber son: 1. El planteamiento relativo a una *nueva distribución de la jornada de*

LA REFORMA LABORAL

trabajo, considerando como una novedad de la fijación del salario por unidad de tiempo, dando ello lugar al llamado pago por hora al trabajador, olvidando que esta figura se encuentra ya prevista por la LFT. Bien instrumentada, esa propuesta podría utilizarse para evitar despidos de trabajadores a cambio de la reducción de las jornadas de trabajo. Sin embargo la nefasta novedad de este planteamiento radica en la intención de su propuesta, puesto que en realidad pretende finiquitar el derecho de los trabajadores a laborar un máximo de 8 horas diarias disponiendo de los descansos para tales efectos consignados en la LFT, al tiempo en que se intenta veladamente suprimir la obligación patronal del pago del tiempo extra laborado, contemplándose para tal efecto que patrones y trabajadores puedan *convenir* la ampliación de la jornada diaria de trabajo, considerando en la instrumentación de esa medida la existencia y puesta en marcha de un programa de acumulación mensual de horas laborables (banco de horas), con el fin de permitir a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana, sin contravenir las exigencias del artículo 123 Constitucional, fracción XXVII, inciso a); ello al margen de que esta modalidad podría dar lugar también a una sobreexplotación laboral al posibilitar el pago del salario mínimo por hora sin tomar en cuenta algún tipo de criterio adicional como podría ser la productividad, la formación o la experiencia. 2. En dicho Proyecto, ignorando que la Secretaría del Trabajo y Protección Social es un organismo administrativo y no legislativo, se propone que sea la misma STyPS la encargada de la elaboración de la tabla que prevea las enfermedades y accidentes de trabajo, bajo el pretexto de la necesidad de su actualización.

En cuanto a la figura del *outsourcing*, mecanismo de discriminación laboral actualmente tan usado en forma ilícita y referido en el capítulo anterior; el Proyecto Lozano prevé y regula la existencia de este exponente de la flexibilidad y precarización de nuestro modelo de relaciones laborales, con el probable objeto de ayudar al verdadero patrón a eludir importantes responsabilidades patronales, entre estas el pago a los trabajadores de indemnizaciones y de participar en el reparto anual de utilidades de la empresa en la cual presta sus servicios.

6.1.2. Las propuestas de reforma positiva

Asimismo, El Proyecto incluye otras adiciones, entre las que vale la pena destacar las propuestas de reforma y adición a la LFT, que pueden ser consideraras de manera positiva para los Derechos y condiciones laborales, destacando entre ellas: 1. La relativa a la obligación que se impone a las empresas para tener instalaciones adecuadas para las personas con discapacidad y; 2. Se propone la mejoría de las condiciones en que prestan sus servicios el personal doméstico, trabajo regulado en forma precaria en nuestra LFT.

6.1.3. Las propuestas reformistas de naturaleza demagógica

Me parece conveniente presentar como propuestas reformistas que bien pudieran ser consideradas de naturaleza básicamente demagógica, al no ofrecer una protección o progreso real a los derechos laborales de los trabajadores, las siguientes: 1. La prohibición de exigir a las trabajadoras de nuevo ingreso un certificado médico de no gravidez; medida que siendo evidentemente contraria a los intereses de *El Proyecto*, no necesariamente tiene un efecto positivo en los Derechos laborales; colocando al patrón en una posición vulnerable frente a las trabajadoras que contrata, imponiéndole la carga de pagar los subsidios pre y pos natales en los casos en los que el IMSS no asumiese tal gravamen argumentando que el registro de la gravidez de la trabajadora se realizó en forma extemporánea, lo que equivaldría a sancionar al patrón por una acción (u omisión) de la cual en realidad no sería responsable si no se hace un examen previo a la contratación; 2. La regulación con un alto grado de ineficacia el llamado acoso sexual, dejando en manos de quien denuncie tal conducta, la carga de la prueba para acreditar su dicho; 3. La adición relativa a considerar un delito la contratación laboral de menores de catorce años, decisión que en un país como el nuestro que registra altísimos índices de desempleo (y el consecuente y alarmante aumento de los llamados *ninis*), lejos de provocar una mejoría social induce todo lo contrario, al convertir a un importante número de patrones en delincuentes; desalentando la contratación e incentivando por ende, el incremento del trabajo informal en el que participan de manera principal precisamente los menores de esa edad y en el que la figura del patrón se disimula al fungir como un simple proveedor de mercancías, independientemente del daño generado a la economía nacional derivado de los vicios y corruptelas que ocasiona la instrumentación del trabajo informal, considerando también que los menores de esa edad son quienes en un porcentaje importante incrementan alarmantemente las filas de la delincuencia. No se trata de justificar la contratación de menores de edad y retroceder a la época porfirista en que se regulaba la contratación laboral a partir de los 7 años, y menos aún, de avalar el trabajo infantil. Considero simplemente un error elevar esta prohibición a la categoría de delito (cuando ya se encuentra sancionada dicha contravención a la legislación laboral por la misma LFT), sin la puesta en marcha de verdaderos programas sociales que ofrezcan una protección real a los menores de esa edad; 4. La propuesta relativa a la promoción de la mejoría de las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas y migrantes, situación también a considerarse demagógica si pensamos que estos temas deben integrar una agenda migratoria y diplomática, áreas en las que podría augurarse mucha mayor efectividad en los intentos por mejorar las condiciones de vida de quienes se encuentren en dicha situación.

6.2. EN MATERIA PROCESAL

6.2.1. La precarización del carácter protector de la LFT en materia procesal

Pretextando el fomento de la inversión privada en nuestro país, *El Proyecto* presuntamente atiende las peticiones de la COPARMEX, reduciendo en sus propuestas el carácter protector de la nuestra Ley laboral en materia procesal, al considerar la realización de cambios trascendentales en las reglas procesales, promoviendo una mal llamada equidad entre las partes en el proceso, situación que provoca precisamente lo contrario, provocando un retroceso a los tiempos en que el patrón y el trabajador litigaban sus diferencias en términos equiparables a los considerados en el proceso civil, situación que como históricamente se ha evidenciado, induce una casi total desprotección procesal del trabajador a favor de los intereses de un ya de por si favorecido patrón.

Se disminuye también el carácter tutelar de la LFT en perjuicio de los trabajadores, al adicionar a nuestras disposiciones procesales una fracción que permite a los patrones no exhibir los documentos probatorios de las condiciones laborales en que se desempeñaba el trabajador (recibos de pago, constancias de incorporación al régimen de seguridad social, etc.), invocando nada menos que la pérdida o destrucción de dichos documentos por caso fortuito o fuerza mayor, para no exhibir en juicio de los documentos, situación en la cual los patrones podrían probar las referidas condiciones laborales (antigüedad, sueldo, prestaciones, etc.), por *otros medios*. Es decir, bastaría con que el patrón manifestase que se perdieron o destruyeron los documentos con que se acreditaban las condiciones laborales del trabajador (y que tenía la obligación de conservar y exhibir en juicio para acreditar su dicho) invocando el caso fortuito o la fuerza mayor, para probar sus afirmaciones por medios diferentes. Este cambio no sólo transformaría radicalmente nuestro sistema y sentido procesal laboral sino que lesiona gravemente los derechos de los trabajadores, aumentando peligrosamente su incertidumbre y desprotección laboral.

Aunado a lo anterior, cabe mencionar que en los juicios promovidos por trabajadores tratándose de despidos injustificados o rescisión de la relación laboral, El Proyecto Lozano limita el pago de los salarios vencidos a seis meses, olvidando que la ineficacia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje provoca que estos juicios duren mucho más que eso. La aplicación de esa propuesta podría limitar la decisión de los trabajadores de emplazar a huelga, al tiempo que buscaría una significativa reducción de los juicios laborales, dado que al acotar el pago de salarios caídos en esa forma y considerando los tiempos que tardan los procesos laborales en nuestro país, se convertiría en verdaderamente incosteable para una inmensa mayoría de trabajadores que pretendiesen ejercitar sus derechos laborales ante los tribunales del trabajo. En adición a esa tendencia, en *El Proyecto* se exige al patrón del deber de reinstalar al trabajador en los casos en que este último cuente con menos de tres años de antigüedad. Debemos

LA REFORMA LABORAL

considerar en este apartado que con ello se apertura la posibilidad de que el patrón invoque incesantemente que el trabajador demandante tenía dicha antigüedad, para eximirle también de su obligación de reinstalarlo en su trabajo, aún y cuando en un desigual proceso laboral, hubiese un trabajador con suerte acreditado su derecho a la reinstalación.

6.3. LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

Este punto se encuentra vinculado al tema del invocado fortalecimiento de la justicia laboral, rubro en el cual *El Proyecto* considera, de manera positiva, la incorporación del principio de la conciliación en el proceso laboral; debiendo impulsarse un actuar conciliatorio por parte de las autoridades del trabajo durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo que resuelva el conflicto planteado, a fin de intentar que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. *La Propuesta* considera la inclusión de funcionarios conciliadores como parte del personal jurídico de las JCyA. Asimismo se pretende la profesionalización del personal que labore tanto en la STyPS como en las JCyA, exigiendo que para fungir como funcionario de esas dependencias se cuente con título profesional y cédula de Licenciado en Derecho, formación académica en Derecho del Trabajo y buena reputación.

6.4. EN MATERIA COLECTIVA

6.4.1. La precarización de los derechos colectivos

En cuanto a los derechos colectivos, *El Proyecto* atenta dramáticamente contra la libertad de asociación, el derecho de huelga y la contratación colectiva, pilares fundamentales de los derechos colectivos tutelados por nuestra Ley Laboral. Ello debido a la propuesta de modificación sustancial de las disposiciones previstas en los artículos 387, 399 A y 899 C de la LFT, reformas que implicarían la cancelación de la libertad de asociación gremial y del derecho a la contratación colectiva legítima.

Lo anterior debido a que, de modificarse las disposiciones previstas en el artículo 387 de la LFT se cancelaría el derecho de los trabajadores a suscribir un contrato colectivo de trabajo, imposibilitándolos a emplazar a huelga al patrón en el supuesto de que se negase a firmar el solicitado CCT. Ello debido a que la Propuesta Lozano imponía para el ejercicio de este derecho, cuatro requisitos prácticamente imposibles de cumplir en la práctica: 1. La obligación de dar a conocer al patrón los nombres de los trabajadores inconformes con las condiciones en que prestan su trabajo, motivo por el cual pretenden la suscripción del CCT, situación que equivale a poner en manos patronales auténticas listas negras (hasta ahora proscritas por nuestra LFT) para los fines que el ramo patronal estime convenientes (generalmente despidos de los trabajadores y la dificultad para en adelante conseguir nuevos trabajos considerando sus evidentes

LA REFORMA LABORAL

antecedentes subversivos); 2. La exhibición en esas listas de las firmas de cada uno de los trabajadores que estén dispuestos a manifestarse así, en contra del patrón o incluso de su sindicato mismo (situación que detonaría además del un posible despido al ser identificado por el patrón como elemento *non grato* dentro de su empresa y, la aplicación de la cláusula de exclusión de ser el caso, por parte del sindicato al cual se encuentren afiliados y que de manera evidente se atrevan a cuestionar); 3. Acreditar haber agotado un procedimiento seguido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo al alta de los padrones del sindicato que emplaza a huelga, situación que en un sistema como el nuestro en el cual existe una representación patronal en las Juntas que evidentemente alertaría a sus representados de las acciones realizadas por los trabajadores, condición que como hemos referido con anterioridad, seguramente provocaría el despido patronal de aquellos trabajadores implicados en dichas acciones y cuyos nombres constan en la lista que de los afiliados al sindicato se acompaña al emplazamiento, como requisito para dar trámite al mismo; lista en la cual se debe acreditar que al menos se cuenta con una tercera parte de los trabajadores de la empresa; 4. La exhibición por parte de los trabajadores ante dichas instancias de documentos que los acrediten como trabajadores de la empresa a que hacen alusión, fórmula que se hace extensiva a los evidentes contratos de protección. Señalamos una vez más que, al realizar propuestas modificatorias de una Ley debe tomarse en consideración la situación real y vicios y carencias existentes en el sistema en el cual se pretenden implantar nuevos procedimientos. En el caso de México, muchas empresas no otorgan a sus trabajadores constancia alguna que los acredite como tales; al efecto, se exige una certificación a la Registradora, expresión muy poco clara en este contexto debido a que son varios los que fungen como registradores de los trabajadores, entre estos el IMSS, aunque todo parecería indicar que la intención es que ese registro lo manejase un organismo público.

En adición a lo anteriormente señalado es oportuno mencionar que *La Propuesta* considera que en caso de que una solicitud de registro de un sindicato se considere viciada, la JCyA o la STyPS deberán conceder a los trabajadores un plazo de treinta días para mejorar dicha solicitud; señalándose asimismo en *El Proyecto* tal vez como una muestra de apoyo y buena fe gubernamental, que las autoridades que llevasen a cabo el registro de los sindicatos deberán observar en su actuación los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la autonomía y democracia sindicales. *La Propuesta* contempló la posibilidad de que el registro de los sindicatos pudiese cancelarse por no proporcionar informes a las autoridades del trabajo respecto a su actuación como sindicato y por no informar cada seis meses de las altas y bajas de sus miembros. Correspondería entonces a la Junta de Conciliación y Arbitraje conocer sobre la cancelación de registro de un sindicato, a solicitud de los integrantes del propio sindicato o de cualquier persona que detentase un interés jurídico; ampliándose de esta forma los motivos para solicitar la cancelación del registro a los sindicatos en detrimento de la tan atacada autonomía sindical.

LA REFORMA LABORAL

En este orden de ideas, es importante mencionar que de ponerse en marcha *El Proyecto*, habría que acatar las condiciones previstas por los artículos 899 A y 899 C, que en su contenido conciben el acatamiento de condiciones que ninguna auténtica y democrática organización sindical podría cumplir; imponiendo así a los trabajadores la ardua e injusta labor de cumplimentar los referidos cuatro requisitos para poder ejercitar su derecho de libre asociación sindical y cambiar de sindicato. Cabe mencionar que el último de estos numerales determina que en caso de existir un CCT depositado con anticipación, no se dará trámite a la firma de uno nuevo, mientras no se resolviese acerca de la titularidad del anteriormente presentado, no pudiendo por tanto ser admitida otra demanda por igual motivo (considerando los tiempos que pueden transcurrir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estos plazos pueden ser eternos, dando con ello aún más tiempo a los patrones y sindicatos charros para actuar en contra de los promoventes), apoyando con ello a la puesta en marcha de un instrumento que facilita la existencia y operación de los contratos de protección previstos por el artículo 923 de dicho Proyecto. Para agravar aún más la cadena de injusticias laborales, establece finalmente dicho numeral que, una vez resuelta en definitiva la titularidad de un CCT a favor del demandado, el actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido un año desde la fecha en que el laudo causare estado o en que el actor se hubiere desistido. Si el texto en si mismo no fuera tan malo, se complica aún más si enfatizamos que, en caso de no acreditar el haber cumplido esos pasos, atento a las disposiciones de la Reforma Lozano, no se daría trámite alguno a la demanda de titularidad sindical, situación que evidentemente atenta contra la posibilidad de existencia de un sindicalismo real y democrático. El trabajador quedaría entonces obligado a aceptar al sindicato (charro) que les imponga su patrón.

Paradójicamente, La Propuesta prevé que, una vez cumplidos todos esos requisitos previstos en los referidos artículos 387, 399 A y 899 C, se podrá acceder a un recuento de *carácter secreto*. Parece totalmente absurdo que después de evidenciar a los trabajadores en un reconocimiento expreso con su nombre y firma relativo a su inconformidad con sus condiciones laborales o con el sindicato que lo representa, exigiendo requisitos prácticamente imposibles de cumplimentar por un sindicalismo real, se pretendiese crear la noción de protección, garantizando una *votación secreta* de aquellos trabajadores que previamente tuvieron que identificarse ante los ojos patronales.

El modelo propuesto es tan absurdo, que no existe en el mundo un modelo laboral que imponga a sus trabajadores exigencias de tales dimensiones.

Como hemos señalado, al ser prácticamente imposible para los trabajadores cumplimentar estos cuatro pasos, se asesta un duro golpe a la libertad de asociación, al derecho de huelga y de la contratación colectiva. Evidentemente la puesta en marcha de esos requisitos viola los derechos de

LA REFORMA LABORAL

libertad de asociación sindical, caso en el cual estaríamos frente a un actuar inconstitucional y violatorio de todos los convenios internacionales aplicables en la materia, en particular el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

En el mismo sentido violatorio de los derechos de asociación sindical, la Reforma Lozano en su instrumentación afecta gravemente la actuación de los sindicatos gremiales verdaderamente democráticos, especialmente a aquellos provenientes de los sectores aéreo y educativo, al pretender aglutinar a los trabajadores de dichos gremios en un sindicato único, proponiendo la adición de un párrafo final al artículo 388 de la LFT en el cual se establezca que al celebrarse un CCT que agrupe a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento, no podrá dividirse este en Contratos Colectivos de Trabajo para cada gremio ya que, la titularidad del CCT correspondería a la mayoría de todos los trabajadores. De permitirse esa adición, se impediría la existencia de sindicatos gremiales democráticos como lo eran hasta ese momento la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA).

Otra de las propuestas contenidas por *El Proyecto*, nocivas a los derechos colectivos queda referida a la creación de nuevas causales de inexistencia de la huelga. Actualmente nuestra LFT posibilita en su artículo 459 la declaración de inexistencia de la huelga sólo para aquellos casos en que la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al que implique la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. En El Proyecto se pretende asimismo agregar una causal que en su aplicación permitiría a las JCyA declarar inexistente prácticamente cualquier huelga, dado que posibilita la declaración de inexistencia en los casos en que un sindicato no se someta a sus estatutos internos en la materia¹⁸². Se pretendía sin duda con esa adición, otorgarle estatus legal a una arbitrariedad jurídica; atentando con ello contra el ahora tan atacado derecho de huelga.

6.4.2. Las propuestas de reforma positiva a los derechos colectivos

Pocas son las propuestas positivas de reforma a los derechos colectivos de los trabajadores incluidos en *El Proyecto Lozano*. Tal vez la más trascendente sea aquella relativa a la supresión de la cláusula de exclusión prevista por el artículo 395, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo. Al ser esta una buena noticia, debemos considerar que su instrumentación debe ir acompañada de nuevas reglas que impidan a los patrones sustituir esta forma de control por alguna suerte de equivalencia que en su aplicación, resulte aún más nefasta. De no considerarse

¹⁸² Arsenio Farell Cubillas siendo Secretario del Trabajo y Previsión Social uso y abusó ilegalmente de esta causal. La misma experiencia fue registrada en la reciente huelga minera de Cananea en la que, el presidente de la JFCyA declaró inexistente dicha huelga alegando dicha causal. En ambos casos, los tribunales de amparo han considerado ilegal esta causal.

LA REFORMA LABORAL

esta posibilidad, se corre el riesgo de que dicha exclusión amplíe la intromisión patronal al forzar a los trabajadores a dejar de formar parte de un sindicato sin consecuencia alguna; motivo por el cual deben preverse fórmulas que permitan preservar la libertad sindical estableciendo tal vez sanciones a las conductas anti sindicales y protecciones especiales a aplicarse para el ejercicio de este derecho. Lo contrario dejaría el camino peligrosamente abierto a la intromisión empresarial.

6.5. LAS OMISIONES DEL PROYECTO LOZANO.

Considero innumerables las omisiones cometidas por El Proyecto relativas a la intención de realizar una verdadera reforma laboral, que consideren un beneficio real de la clase trabajadora y la promoción de un verdadero patrocinio nacional. En cuanto a tales imprevisiones, para los fines de la presente investigación mencionaré aquellas que imagino son las más relevantes.

1. No se evidencia en las propuestas de reforma consideradas en *El Proyecto* un interés real por mejorar la situación de los trabajadores que hoy se enfrentan a uno de los mercados laborales más flexibles con altísimas tasas de rotación de personal, lo que se traduce en un elevado nivel de inestabilidad laboral. 2. No se contempla una propuesta de un nuevo sistema de justicia que sea imparcial y eficaz para resolver los problemas laborales, por el contrario, preserva un sistema de juntas de conciliación y arbitraje que obstaculiza y/o retrasa el acceso de los trabajadores a la justicia. 3. No se fortalece la autonomía sindical frente al Estado y a los patrones de forma que se promueva la consolidación de un sindicalismo independiente capaz de imponer contrapesos a los intereses empresariales; por el contrario, la puesta en marcha de sus propuestas fortifica el sindicalismo corporativo en detrimento por supuesto, del sindicalismo real y demócrata. 4. En ese mismo sentido, tampoco se fortifica a la contratación colectiva como vía de concertación para lograr mejores salarios y condiciones laborales, como instrumento de equilibrio entre los factores de la producción ni como herramienta que permita asimismo la promoción del requerido aumento en la productividad empresarial. 5. Se desestima la experiencia y recomendaciones internacionales tendientes a una conciliación y mejoramiento productivo armónico de la productividad y de la seguridad en el trabajo. 6. Se excluye el reclamo popular por una nueva política salarial.

En suma, *La Propuesta* ignora las proposiciones del sindicalismo democrático, de los especialistas, académicos, organismos internacionales y de la sociedad civil, para alcanzar una verdadera y progresista reforma laboral.

6.6. EL FONDO DEL PROYECTO LOZANO

Del análisis realizado en la presente investigación, podemos señalar que esa propuesta de reforma a la legislación laboral, respondía a las condiciones actuales del capitalismo, esto es, a los requerimientos del neoliberalismo y en consecuencia, a las políticas impulsadas por organismos internacionales rectores tales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, atendiendo finalmente y en consecuencia, a las políticas impulsadas por gobiernos como el mexicano.

Atento a las consideraciones que al respecto realiza Néstor de Buen¹⁸³, se trata de romper con el sentido tutelar que debe caracterizar a nuestro Derecho del Trabajo a favor de los trabajadores e invertir el orden convirtiéndolo en un Derecho a favor de los empresarios, llamando la atención que una disciplina jurídica se pueda cambiar el sentido de sus disposiciones sólo por razones políticas; siendo este precisamente el fondo de El Proyecto: razones e intereses políticos dictados por la clase gobernante presuntamente atentos a las peticiones de un sector empresarial mayoritariamente representado por la Confederación Patronal de la República Mexicana (como probablemente sucedió con el ya citado Proyecto Abascal). Se trata entonces, de la puesta en marcha no de una reforma técnica, sino de disposiciones que posicionen en ventaja a los empleadores sobre los trabajadores.

Esa Propuesta pretende la sustitución de un modelo de relaciones laborales rígido por un nuevo modelo considerado flexible, como ya se había señalado con anterioridad. Se trata de flexibilizar las relaciones laborales, adaptándolas a los requerimientos de un *nuevo modelo laboral* sustentado en los principios de: competitividad, productividad y calidad¹⁸⁴, movilidad y multihabilidad, favoreciendo la puesta en marcha de mecanismos para la acción de las autoridades y de los patrones. En este supuesto, pareciera que la flexibilización del trabajo es una propuesta del Estado Mexicano para incorporarse al modelo neoliberal y global, pudiendo también ser considerada como una forma de apoyo específico a las empresas. Sin embargo, en la manera en que pretende ser instrumentada. La Propuesta dista mucho de garantizar el mejoramiento del bienestar de los trabajadores al no existir en la pretendida reforma laboral, propuestas eficaces para promover una mejor distribución de la riqueza a nivel nacional.

La consecución de tales objetivos, requiere, tal y como hemos señalado, la instrumentación de disposiciones que restrinjan al máximo los derechos laborales del orden colectivo y a fines tales como la libertad de asociación, mermar las

¹⁸³ Buen Lozano, Néstor de. DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ESTUDIOS EN HOMENAJE A LA MEMORIA DEL PROFESOR RAFAEL CALDERA. PONENCIA: NUEVO INTENTO MEXICANO PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México. 2011. Universidad Católica Andrés Bello. Universitas Fundación. Pág. 327.

¹⁸⁴ Metas consignadas por vez primera en el texto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, y consideradas desde ese momento como ejes rectores de nuestra política laboral neoliberal.

LA REFORMA LABORAL

posibilidades de la contratación colectiva y aniquilar la fuerza coercitiva de la huelga.

La desigual e injusta lucha que libran los sindicatos minero y electricista en contra del Estado, es prueba fehaciente de que la tendencia reformista se encontraba (y se encuentra) peligrosamente inclinada hacia una propensión contraria al bienestar de los trabajadores y a la promoción de la libertad y autonomía sindical. Las perspectivas a la vista de las circunstancias no son optimistas.

Al respecto cabe señalar que *El Proyecto* no contempla mecanismos eficaces que garanticen a su interior el respeto y/o continuidad de una actuación democrática y transparente, de la rotación de sus líderes, de la autonomía frente al gobierno, los partidos políticos y las empresas, elementos esenciales para la puesta en marcha de una reforma laboral progresista y democratizadora. *La Propuesta* tampoco establece dispositivos tendientes a evitar la existencia de los llamados contratos de protección, careciendo en sus ofertas de sanciones para aquellos líderes o abogados sindicales que promuevan o suscriban ese tipo de documentos sin haber consultado previamente a sus trabajadores para ello.

Tampoco se contempla en *La Propuesta* la existencia de mecanismos que permitan el incremento del empleo formal. De hecho ocurre lo contrario. Parecería que la consigna es el establecimiento de mecanismos que permitan legalizar y promover el empleo informal que ya abunda en nuestro país, situación doblemente grave si consideramos que a este tipo de contratación laboral que coloca en una situación de total desprotección al trabajador que por este medio se gana la vida al carecer de cualquier sistema de protección y seguridad social, amén de que se encuentra expuesto a la sobreexplotación de sus *patrones*. Aunado a ello, ese tipo de *contratación*, generalmente se ve acompañada en su instrumentación de graves incrementos en la delincuencia que multiplica los niveles de inseguridad en que vive la población del país en que se fomenta esta actuación, amén del grave daño que al país ocasiona la evasión fiscal de quienes verdaderamente se enriquecen a través de la puesta en marcha de estos sistemas productivos *informales*. Paradójicamente el gobierno destina grandes cantidades de dinero a la difusión de *spots* publicitarios que invitan a la población a abstenerse de comprar productos no originales, al tiempo que fomentan la existencia de este tipo de contratación, producción y comercio ilegal.

La Propuesta Lozano, tampoco incluyó políticas o medidas concretas y específicas tendientes a incrementar el poder adquisitivo de los salarios que, desde 1983 se encuentran duramente reprimidos. En *La Propuesta* se promueve el fomento a la productividad en el trabajo como uno de los criterios rectores de la reforma laboral; sin embargo, no se especifican o ponen en marcha mecanismos que destinados concreta y específicamente al mejoramiento salarial y social de los trabajadores en nuestro sistema. Recordemos en este punto, las reformas realizadas a las leyes del ISSSTE y del Seguro Social que permiten la

LA REFORMA LABORAL

privatización de renglones antes exclusivos del Estado de tal forma que, las prestaciones de seguridad social han venido transitando de un régimen de seguridad social, hacia un régimen de aportaciones individuales administrado ya no por las instituciones estatales sino, a través de la banca privada; ello sin considerar la subrogación de servicios médicos y otras prestaciones (como guarderías y el sistema de vivienda) antes proporcionados a través de los sistemas estatales de seguridad social.

La reforma laboral presupone entonces, la adaptación de nuestras instituciones y sistemas laborales, a los requerimientos de un modelo económico que pretende el incremento de la riqueza mediante la elevación de la productividad y la reducción de los costos (de producción); sin embargo, sus impulsores parecen olvidar que este modelo carece de un sentido de protección social que permita la redistribución de la riqueza nacional y el mejoramiento de los niveles de vida de la inmensa población mexicana.

“En sustancia, la reforma pretende liberar de compromisos a los patrones en cuanto a la duración de las relaciones de trabajo. Por ello abunda en contratos a prueba, contratos temporales, exigencias constantes de productividad, limitación de las responsabilidades económicas derivadas de los despidos injustificados, cancelación del derecho a la estabilidad en el empleo, limitaciones a la autonomía sindical; disminución de la libertad sindical; restricciones al derecho de huelga y, en general convertir al Derecho del Trabajo en un instrumento al servicio de la burguesía con un desamparo total a los trabajadores”¹⁸⁵.

En tal caso, El Proyecto Lozano trataba no de una cuestión técnica sino política en la cual se atendían los intereses de los empresarios y líderes sindicales que demandaban el sostenimiento y difusión del modelo de control, simulación y corrupción que desde hace décadas agobia a la clase trabajadora.

7. CALDERÓN Y EL SINDICALISMO EN MÉXICO

“Una grave frustración de la transición democrática mexicana ha sido el gatopardismo, en el que las cosas cambian sin cambiar, y en que los gobernantes surgidos de la alternancia se diferencian de los anteriores en que son exactamente iguales. Tal engaño queda patente una vez más con motivo del ataque del presidente Calderón al Sindicato Mexicano de Electricistas, análogo y en cierto modo prolongación del que emprendió Echeverría contra la Tendencia Democrática de los trabajadores electricistas. El 11 de octubre de 2009 es equivalente, como acto autoritario violento, al 15 de julio de 1976. En cada una de esas fechas se buscó suprimir, eliminar de la escena pública a agrupaciones

¹⁸⁵ Buen Lozano, Néstor de. DERECHO DEL TRABAJO Y DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ESTUDIOS EN HOMENAJE A LA MEMORIA DEL PROFESOR RAFAEL CALDERA. PONENCIA: NUEVO INTENTO MEXICANO PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Op. Cit. Pág. 327.

gremiales combativas que existían por la voluntad de sus miembros y no dependían por lo tanto de la voluble voluntad gubernamental”¹⁸⁶.

Tal y como habíamos señalado en el capítulo III de la presente investigación, en el México del nuevo milenio, el sindicalismo real sufre una desafortunada constante: se debilita día a día, transformándose en una representación endeble, casi insignificante. Calderón en su gobierno, continuó con esta tendencia. Pareciera que, la desaparición del SME fuese una de sus metas presidenciales.

Vale la pena considerar brevemente la trayectoria del SME, a fin de dilucidar como fue que esta organización sindical, se vuelve una gran piedra en los zapatos presidenciales.

7.1. Orígenes y cronología del conflicto entre el SME y el Gobierno Federal

La nacionalización de la industria eléctrica promovida por Adolfo López Mateos y sucedida el 27 de septiembre de 1960, significó la repatriación de un recurso necesario para impulsar el desarrollo de nuestro país: la energía eléctrica¹⁸⁷. De esta forma la industria eléctrica quedó en manos del Estado. Sin duda un paso fundamental en la vida progresista de nuestro país; elevándose a rango constitucional esta situación tres meses después, el 27 de diciembre del mismo año, con la adición del párrafo sexto al artículo 27 constitucional que a tal fin establecería:

“Corresponde exclusivamente a la Nación generar, conducir, transferir, distribuir y abastecer energía eléctrica que tenga por objeto la prestación del servicio público. En esta materia no se otorgarán concesiones a los particulares y la Nación aprovechará los bienes y recursos naturales que se requieran para dichos fines”.

Quedando así reservada a la Nación y por tanto, al pueblo de México, esta industria estratégica, fuente motriz, térmica y lumínica artificial más importante de la vida contemporánea. Cabe mencionar que la importancia de la adición constitucional que referimos, atiende en especial al reconocimiento de que la producción de electricidad es un servicio público, ligado a todas las necesidades colectivas de la sociedad humana, elemento indispensable en la mayor parte de las actividades productivas de toda nación.

¹⁸⁶ <http://www.proceso.com.mx/?p=119587>. 18 de octubre de 2009. Calderón, como Echeverría, contra el sindicalismo

¹⁸⁷ Hasta entonces en poder de empresas de capital extranjero o privado, destacando el poder ejercido por la empresa canadiense *Mexican Light and Power Company*.

LA REFORMA LABORAL

Precisamente por ello no debemos perder de vista que tal y como se previó y garantizó hace más de 40 años, la explotación y distribución de este servicio público no pueden quedar sujetas simplemente a las reglas de mercado, sino a una legislación específica que garantice la continuidad de su prestación a un precio compatible con la recuperación del capital invertido y de la capacidad económica del usuario, dato especialmente útil en un país como el nuestro, por lo cual, sólo debe ser proporcionada por el Estado, excluyendo cualquier tipo de competencia o presión externa.

Al momento de realizarse la nacionalización de la industria eléctrica, existían en nuestro país tres agrupaciones de trabajadores de la electricidad: 1. El Sindicato Nacional, organizado a la manera tradicional-corporativa bajo el liderazgo de Francisco Pérez Ríos (cercano a Fidel Velázquez). 2. El Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM). 3. El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). Sucedida la nacionalización y modificada la estructura empresarial de este ramo; el siguiente paso quedaría precisamente enfocado a la modificación de la estructura de su organización laboral y, a tal fin se inicia a mediados de los sesenta un movimiento unificador de los sindicatos de trabajadores de la industria eléctrica.

Sería bajo el gobierno de Luis Echeverría cuando, como hemos visto, en 1972 surge el SUTERM, organización sindical que pretendía unir a todos los trabajadores del gremio bajo un liderazgo único cetemista. Se logra la fusión de los dos primeros, mediante la suscripción de un llamado Pacto de Unidad entre el sindicalismo nacional encabezado por Francisco Pérez Ríos (quien fuese designado sin procedimientos de elección, siendo directamente electo por el llamado charrismo oficial encabezado por Fidel Velázquez) y el STERM representado por Rafael Galván. El SME permaneció ajeno a esta unidad a pesar de lo cual el naciente organismo continuó ostentándose como único, en su denominación.

En el interior del SUTERM fue generándose una tendencia democrática, misma que en 1976 inicia una huelga en reclamo de mejores prestaciones laborales y respeto a la representatividad sindical, tomando como base los logros del SME y exigiendo la unificación del CCT. Se crea entonces un ambiente de fuerza que aviva las acciones y luchas por la independencia sindical de la industria eléctrica y en general de los trabajadores al servicio del Estado, quienes mostraban cada vez en mayor número, simpatía y solidaridad con este movimiento. Sin embargo, la noche del 15 de julio de 1976 una embestida militar unida a miles de esquirols, rompen el paro obrero finiquitando así estas acciones. Previamente, el gobierno de Luis Echeverría había puesto en liquidación la Compañía de Luz y Fuerza con la que se encontraba contratado el SME, sin embargo, la resistencia sindical rindió frutos y la liquidación no prosperó. Miguel de la Madrid pretendió durante su mandato reiniciar el procedimiento de liquidación, pero nuevamente la fuerza sindical evitó tales propósitos.

LA REFORMA LABORAL

Durante la presidencia de Carlos Salinas el SME realizó una huelga (1987) cuya duración fue breve, bastando sin embargo para mostrar la fuerza y determinación del Sindicato Mexicano. Salinas pretextando este suceso, crea el organismo público descentralizado llamado Compañía de Luz y Fuerza del Centro, allanando el terreno para próximas acciones intervencionistas y desmembradoras de la fuerza sindical. Es conveniente recordar que, tal y como ya habíamos referido durante la presente investigación, Carlos Salinas hábilmente utiliza el TLCAN como el instrumento legal requerido para la puesta en marcha de una reforma laboral, ajena y evasora a los procedimientos legales, consignando en ese tratado, las bases que en adelante regirían la prestación del trabajo personal subordinado: competitividad, productividad y calidad; acorde por supuesto al cumplimiento de los compromisos neoliberales adquiridos durante su campaña presidencial.

En ese mismo sentido y valiéndose igualmente del TLCAN, Salinas utiliza el acuerdo para establecer en su texto las bases para la también prometida reforma energética. Incluye entonces en el texto de ese tratado trilateral el punto 5 del Anexo 602.3, cuyo texto establece que el Estado mexicano se reserva para sí la prestación del Servicio Público de Energía Eléctrica en México, considerando la generación, conducción, transformación, distribución y venta de electricidad, salvo lo dispuesto en el párrafo 5, mismo que se refiere a Actividades e inversión en plantas de generación eléctrica: autoabastecimiento, cogeneración, producción independiente de energía eléctrica, incluyendo su importación y exportación. Sentando así las bases para el proceso de privatización de la industria eléctrica intentado por sus sucesores Ernesto Zedillo, Vicente Fox y Felipe Calderón. Curiosamente, nadie parece haber notado la existencia y trascendencia de estas disposiciones que, contraviniendo lo dispuesto por el artículo 27 constitucional, determinan los términos que deberán observarse a nivel internacional en este ramo estratégico. Lo escandaloso en este punto, es que el SME, liderado entonces por Jorge Sánchez no opuso ninguna resistencia, lo cual permitiría que el régimen le otorgara a Luz y Fuerza el estatus de liquidación.

Vicente Fox asume la presidencia de la República con la intención de eliminar a esa empresa y menguar su sindicato. Para justificar sus acciones, puso en marcha un régimen absurdo e insoportable en el cual la Compañía de Luz y Fuerza del Centro compra cara la energía a la Comisión Federal de Electricidad, con ello evidentemente se obliga a subsidiar el funcionamiento de la empresa que surte de energía eléctrica a la porción central del país, destinando un aproximado de 42 mil millones de pesos anuales para remediar este déficit, atribuyendo cínicamente estas pérdidas a los salarios devengados y prestaciones laborales consignadas en el CCT a favor de los empleados de Luz y Fuerza; malgastando en ello cifras millonarias en publicidad pagada en espacios especialmente caros de radio y televisión.

Sería precisamente Felipe Calderón quien llevaría a cabo el intento de exterminio del SME y del desmantelamiento de la Compañía de Luz y Fuerza del

LA REFORMA LABORAL

Centro. A tal fin, el 5 de octubre de 2009 niega la STyPS la toma de nota al Secretario General del SME, Martín Esparza, argumentando que éste había cometido fraude electoral en el proceso interno. Al respecto, Martín Esparza, además de defender la legalidad de su proceso de elección y la autonomía sindical, denuncia al día siguiente que Cesar Nava durante el tiempo que había fungido como Secretario General del Presidente Felipe Calderón, había otorgado dinero a su opositor, Alejandro Muñoz, situación que habría originado el conflicto que vivía el SME¹⁸⁸.

El 8 de octubre, a través de una carta abierta, el Comité del SME pide ser recibido por Felipe Calderón, asegurando el sindicato que existía el afán de crear incidentes que justificaran la represión y mostraran a los agremiados como irresponsables y violentos. En esa misma fecha, declararía en Tabasco López Obrador que habría un respaldo total de su movimiento al SME, al que calificó como “uno de los pocos sindicatos democráticos que quedan en el país”¹⁸⁹. Sucede entonces una marcha hacia los Pinos en las que se registran algunos disturbios. Sin embargo y, pese a los esfuerzos realizados, el sábado 11 de octubre de 2009 el gobierno mexicano decreta la liquidación de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, bajo el argumento de ineficiencia operativa y financiera, señalando que la empresa tenía un pasivo laboral de 240,000 millones de pesos y que sus costos casi duplicaban los ingresos por ventas de esa empresa¹⁹⁰.

Su plan, contempló la toma de alrededor de 400 centros de trabajo calificados como estratégicos para la seguridad nacional, destacando entre ellos plantas de generación de energía, subestaciones eléctricas y, centros de operación y distribución y esperar con policías y/o soldados (al parecer algunos disfrazados de policías), armados en un número importante con armas de alto calibre para provocar la reacción violenta del SME ante el desalojo de sus centros de trabajo. Así, ante la presencia de agentes del Ministerio Público, podría darse fe de la comisión, por parte del SME de delitos tales como sabotaje, motín, rebelión, agresión física, daño patrimonial, etc., situaciones que a la vez provocarían muertes y encarcelamientos de líderes y agremiados al SME y definitivamente, su debilitamiento al grado del desmoronamiento gremial. Los documentos que pudieran dar cuenta de estas acciones se encuentran ocultos a la luz pública bajo el Amparo de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, ignorando que, por ser de interés de la Nación, el expediente completo de Cía. de Luz y Fuerza del Centro debe ser desclasificado dando paso al establecimiento de la figura de patrón sustituto y así restablecer la legalidad constitucional en materia energética.

Los trabajadores, por conducto del SME demandaron ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la reinstalación y pago de los salarios vencidos de todos

¹⁸⁸ <http://www.terra.com.mx/articulo.aspx?articuloid=876846>

¹⁸⁹ <http://www.terra.com.mx/articulo.aspx?articuloid=877087>

¹⁹⁰ http://mx.invertia.com/noticias/noticias.aspx?idNoticia=200910110905_rt1_1255251915nMAE59A027articulo.aspx?articuloid=876846

LA REFORMA LABORAL

los trabajadores dados de baja por una supuesta *causa de fuerza mayor*. La petición les fue negada declarando autoridad laboral la improcedencia de las prestaciones reclamadas. En consecuencia, se formuló una demanda de amparo¹⁹¹ que fue conocida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en el Distrito Federal, instancia que, resolvió el conflicto provocado por la equivocada y presuntamente malintencionada decisión presidencial de declarar terminada la existencia de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro argumentando causas de fuerza mayor; señalando al respecto el Tribunal del conocimiento que, no existió tal fuerza mayor, tratándose de un simple despido, declarando que en consecuencia, debían de ser reinstalados los trabajadores despedidos y en su caso, cubiertas las jubilaciones previstas a lo largo de los años transcurridos a partir de la separación injustificada.

Esta sorpresiva y afortunada decisión, habría dado fin a un injusticia cometida por el gobierno, demostrando la justicia federal que merece el respeto de toda la ciudadanía al evidenciar su capacidad de solucionar un problema en forma contraria al interés del gobierno representado en este caso por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Precisamente este resultado evidencia que la necesidad de transformar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta ahora dependientes del Poder Ejecutivo, insistiendo en su necesaria transformación a juzgados de lo social, dependientes del Poder Judicial.

Hay que reconocer asimismo el mérito del Secretario General del SME por haber sido capaz de mantener la unidad sindical en momentos tan difíciles y llevar a buen fin a esta organización sindical. Sin la menor duda, este resultado tendría que haber constituido un freno al sindicalismo mediatizado y corporativo que con el apoyo del Gobierno Federal hemos venido padeciendo. Sin embargo, la decisión judicial fue recurrida, emitiendo la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 30 de enero de 2013, un fallo en el cual no se avaló la recontractación de los integrantes del SME en la Comisión Federal de Electricidad (a ser considerada patrón sustituto), persistiendo en consecuencia un juicio en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ante la cual los trabajadores de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro demandaron su reinstalación por despido injustificado.

Al respecto, advirtió Alejandro Encinas, senador del Partido de la Revolución Democrática (PRD), “que la negativa de la Suprema Corte a otorgar el amparo a los integrantes del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) demuestra que es un órgano subordinado a los designios del Presidente de la República”¹⁹², agregando al respecto que “nos encontramos en un momento grave, en el que la Corte, el Instituto Federal Electoral (IFE) y el Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos (IFAI) han dado pasos para encubrir acciones que vulneran la ley y dañan a los mexicanos”¹⁹³. Encinas consideró que la

¹⁹¹ Demanda promovida por Bufete de Buen, a través de Néstor y Carlos de Buen.

¹⁹² Periódico La Jornada. Viernes 1º de febrero de 2013, p. 18. Monumento al Absurdo Encinas.

¹⁹³ Ídem.

LA REFORMA LABORAL

Suprema Corte se está convirtiendo en un tribunal de consigna, calificando la resolución que negó que la Comisión Federal de Electricidad (CFE) sea patrón sustituto de los trabajadores de la desaparecida Compañía de Luz y Fuerza, como un monumento al absurdo dado que, los Ministros sostuvieron que 'la paraestatal Luz y Fuerza no depende directamente del Ejecutivo federal, por lo que no puede ser patrón sustituto, pero más adelante señalan –recordó– que la empresa se disolvió por causas de fuerza mayor y ello fue precisamente por una decisión del entonces presidente de la República', señalando Encinas que: "¿Entonces? No que no depende, sumado a que ahora resulta que una decisión arbitraria es una causa de fuerza mayor"¹⁹⁴. El senador Encinas agregó en sus declaraciones que, además de ello, en la resolución de la SCJN no se señala que la materia de trabajo para la que fueron contratados los trabajadores del SME subsiste y el servicio que proporcionaba Luz y Fuerza se sigue prestando por otra empresa también estatal y por otros trabajadores de manera injustificada"¹⁹⁵; indicando que tanto CFE como Luz y Fuerza tienen situaciones jurídicas distintas, pese a que ambas son órganos públicos, es un exceso que busca dañar a los integrantes del SME y deja en la indefensión a los trabajadores mexicanos.

Con fecha 13 de febrero del 2013, la Secretaría de Gobernación y el Sindicato Mexicano de Electricistas instalaron una mesa de negociación para encontrar una solución al conflicto derivado de la extinción de Luz y Fuerza del Centro, en octubre de 2009. Al efecto Martín Esparza señaló que: "El conflicto es político y se tiene que resolver aquí en Gobernación; nos queda claro que no lo van a resolver por la vía legal sino por la política... Es un conflicto social que el gobierno está obligado a resolver; no hay otra alternativa, la sentencia de la Suprema Corte (el 30 de enero pasado) no resuelve el conflicto. Eso es muy claro y ellos (SG) lo entendieron"¹⁹⁶; agregando al respecto que el sindicato busca alternativas laborales para 16 mil 599 trabajadores que integran la lista de trabajadores en resistencia, quienes no aceptan el finiquito que les ofrecen como *renuncia voluntaria* de su antiguo empleo; el otro tema se refiere a derechos adquiridos de trabajadores y jubilados que no les ha pagado el SAE y, el tercero, es la situación de los presos políticos que están en el Reclusorio Oriente desde hace un año y diez meses.

Los trabajadores deberán recuperar la confianza en su propia acción y ser ellos mismos los conductos para suprimir los contratos de protección y las decisiones de las autoridades contrarias a los trabajadores; siendo también el momento para que las autoridades gubernamentales ejerzan el papel que verdaderamente les corresponde tutelando los intereses de la población suspendiendo cualquier acción ilícita contraria a los intereses de los trabajadores. Sería una estupenda decisión para recuperar la condición democrática que debe ser considerada como atributo permanente en nuestro país.

¹⁹⁴ Ídem.

¹⁹⁵ Ídem.

¹⁹⁶ LA JORNADA EN LINEA. <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2013/02/13/141921569>.

CAPÍTULO VI

LA REFORMA CALDERÓN

A LA LEY FEDERAL DEL

TRABAJO

1. LA REFORMA POLITICA DE FELIPE CALDERÓN

Durante su último año, en sus últimos meses de gobierno, Felipe Calderón impulsa su última reforma política, movimiento tenebrosamente magistral, que asegura la pronta aprobación de sus comprometidos proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley General de Contabilidad Gubernamental.

Mediante un hábil e inesperado movimiento, con fecha 9 de agosto de 2012, se publica en el Diario Oficial de la Federación una reforma a nuestro artículo 71 constitucional, posibilitando al titular del Ejecutivo, para enviar al Congreso de la Unión hasta dos propuestas de reforma al inicio de cada periodo ordinario de sesiones (o dos presentadas en periodos anteriores que aún no hubiesen sido dictaminadas). Así, el texto constitucional en su parte conducente establece que:

“El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para tramite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor tramite, será el primer asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la Cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasara de inmediato a la Cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas.

LA REFORMA LABORAL

No podrán tener carácter preferente las iniciativas de adición o reforma a esta Constitución¹⁹⁷.

Estableciendo también dicho Decreto en su artículo Segundo Transitorio que:

“El Congreso de la Unión deberá expedir la legislación para hacer cumplir lo dispuesto en el presente Decreto, a más tardar en un año contando a partir de la entrada en vigor del mismo¹⁹⁸.”

Sin embargo, omitiendo ese requerimiento constitucional de expedir una legislación relativa a la cumplimentación de dichas reformas, Felipe Calderón se convierte en el primer mandatario que ejerce esa nueva facultad, presentando ante el Congreso de la Unión (una vez instalado el primer periodo ordinario de sesiones de la LXII Legislatura) junto con su VI Informe de Gobierno, dos iniciativas preferentes: una para reformar la Ley Federal del Trabajo, la otra, para reformar la Ley General de Contabilidad Gubernamental. La primera, sería remitida a la Cámara de Diputados; la segunda, se revisaría en el Senado.

Calderón allana así, en forma inesperada, irresponsable y presuntamente antijurídica, el camino hacia su comprometida reforma laboral.

2. LA TEMIDA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Consecuencia de la renuncia de Javier Lozano Alarcón a su cargo como titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 14 de diciembre de 2011, renuncia presentada a fin de buscar su candidatura al Senado de la República por el Estado de Puebla, siendo en consecuencia sustituido en su encargo y a partir de esa fecha, por Rosalinda Vélez Juárez, quien se encontraría desempeñando tal cargo mientras se realizaban las últimas (y decisivas) gestiones tendientes a la reforma a la Ley Federal del Trabajo. En virtud de la dimisión hecha por Lozano a su encargo, el proyecto de reforma presentado deja de ser considerado como *El Proyecto Lozano*, recibiendo a partir de entonces un calificativo alusivo a su decidido impulsor, siendo por tal motivo denominado *la Propuesta* o *Proyecto Calderón*.

El 1º de Septiembre de 2012 (transcurrido sólo un mes de sucedida la referida reforma al artículo 71 constitucional), presenta Felipe Calderón, como

¹⁹⁷ Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente. Artículo reformado mediante Decreto publicado en el Diario oficial de la Federación el 9 de agosto de 2012.

¹⁹⁸ Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia política. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto de 2012. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Texto vigente.

LA REFORMA LABORAL

titular del Poder Ejecutivo, su iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo. La Cámara de Diputados tendría 30 días considerados a partir de su recepción para dictaminarla y luego, la Cámara de Senadores tendría otros 30 días para procesarla y aprobarla o, hacer observaciones. Podemos considerar en ese proceso legislativo, la puesta en marcha de un verdadero *fast-track* tendiente a cumplimentar el compromiso neoliberalista presuntamente contraído.

La sesión comenzó con una confrontación entre los partidos que impulsaban la reforma y los que rechazan su entrada en vigor. Los opositores a la reforma (grupos de izquierda y casos aislados de priistas y panistas) señalaron que decididamente, afectaba a los derechos de los trabajadores; así por ejemplo, Manuel Bartlett, del Partido del Trabajo (PT), dijo desde la tribuna que la reforma era estrictamente patronal, por incluir medidas que facilitan los despidos. En ese mismo sentido, la perredista Dolores Padierna señaló que la estabilidad en el empleo era una conquista histórica que en esa fecha se perdía; los partidarios de esta reforma, por el contrario, aseguraron que su puesta en marcha impulsaría a la economía nacional; así, el priista Ernesto Gándara y el panista Raúl Gracia aseguraron que la reforma ayudaría a México a tener una economía más fuerte. Mientras tanto, fuera del recinto parlamentario y en el centro de la Ciudad de México, sindicalistas y ciudadanos protestaban contra su eventual aprobación; la cual pese a las protestas, sería inevitable

Mediante la puesta en marcha de ese nuevo y veloz procedimiento legislativo y, pese a incontables protestas de los sectores laboral, popular e intelectual, la reforma a la Ley Federal del Trabajo recibe el 13 de noviembre de 2012 el aval definitivo del Congreso Mexicano, siendo prontamente enviada al presidente Felipe Calderón para su promulgación. El documento fue aprobado en lo general y lo particular por el Senado; la aprobación en lo general se dio por 99 votos a favor y 28 en contra.

. Con fecha 30 de noviembre de 2012, último día en que Felipe Calderón se desempeñaría como titular del Ejecutivo Federal, las reformas aprobadas a la Ley Federal del Trabajo, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor al día siguiente de su publicación, el 1º de diciembre de 2012, primer día de gobierno de Enrique Peña Nieto (2012-2018) como Presidente de la República.

La reforma aprobada por el Senado no representó sin embargo un triunfo total del titular del Ejecutivo que la impulsó, dado que el documento aprobado no fue aquél presentado por Felipe Calderón como iniciativa preferente sino que, en su prisa, se aprobó un proyecto mutilado que, al tiempo que en su texto es innegablemente nocivo a los intereses de los trabajadores; tampoco responde a las expectativas y exigencias del sector patronal. Por ello, el proyecto aprobado, lleno de parches y omisiones, unificó en torno a un sentimiento de inconformidad, prácticamente a la totalidad de los sectores involucrados en la reforma a nuestra Ley Federal del Trabajo.

LA REFORMA LABORAL

Gravísimo error fue también el haber elaborado esta reforma laboral sin tomar en cuenta las opiniones, estudios y propuestas de una verdadera representación obrera y, de los estudiosos e investigadores del Derecho del Trabajo¹⁹⁹, sector trascendental en la elaboración de cualquier Decreto de reforma laboral, cuya opinión sin embargo, por prisa o temor, no fue solicitada y mucho menos tomada en cuenta. Esta omisión, asesta un duro golpe a nuestra valiosa tradición jurídica laboral, recordemos que fueron precisamente los expertos laboristas, quienes en los años de 1931 y 1970 formularon el proyecto que habría de ser tomado en consideración para la elaboración y promulgación de nuestra avanzada legislación laboral. El proceso preferente de reforma laboral, significó un lamentable retroceso histórico y jurídico a nuestro Derecho Mexicano del Trabajo.

A las anteriores consideraciones (errores e inconformidades) debemos también adicionar que, el *fast-track* con que se actuó para *sacar* esta reforma laboral durante el sexenio calderonista, provocó una redacción ambigua de la reforma política promovida por Felipe Calderón, situación que puede meter a las actuales iniciativas preferentes en un problema de constitucionalidad dado que, como hemos señalado, en el Decreto de reforma al artículo 71 constitucional se exige la existencia de una legislación expresa expedida por El Congreso de la Unión, para hacer cumplir lo dispuesto en el citado Decreto, a más tardar en un año contando a partir de su entrada en vigor”. Valdría la pena cuestionarnos la viabilidad de esta reforma y la posibilidad de que la misma fuese impugnada ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación con el argumento de su inconstitucionalidad dado que, al momento de llevarse mediante ese procedimiento la reforma a la Ley Federal del Trabajo, no existía la legislación reglamentaria de que habla el Decreto del 9 de agosto de 2012 en su artículo segundo transitorio.

El saldo final es entonces incuestionablemente negativo, en cuanto a fondo y forma, dado que no se actuó con el cuidado exhaustivo que requiere una reforma de tal trascendencia, habiéndose omitido la emisión de la legislación necesaria para la puesta en marcha de este tipo de iniciativas preferenciales la cual por tanto, se realizó al margen de lo dispuesto por nuestra Constitución. En cuanto al fondo, el balance es también negativo dado que, esta propuesta de reforma a la legislación laboral, aún cuando tiene aportaciones importantes que benefician al trabajador, también transgrede sus derechos laborales (incorpora por ejemplo, formas jurídicas de contratación que fueron rechazadas por la ley vigente en el año de 1970, tales como los contratos de iniciación, capacitación y a prueba), colocándonos frente a un retroceso en los derechos laborales reconocidos a los trabajadores.

En suma, las reformas respondieron en su mayoría a las exigencias y condiciones actuales del capitalismo, esto es, a los requerimientos del

¹⁹⁹ Entre quienes se destacan por supuesto, los investigadores adscritos al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, a quienes cito en forma constante en la presente investigación y, cuyas opiniones no fueron tomadas en cuenta.

LA REFORMA LABORAL

neoliberalismo y en consecuencia, a las políticas impulsadas por organismos rectores del neoliberalismo internacional: FMI y BM.

En este sentido, vale la pena destacar las declaraciones vertidas por Agustín Carstens, como gobernador del Banco de México durante su participación en la sexta Conferencia Anual de Competencia y Regulación organizada por el Centro de Investigación para el Desarrollo, el 13 de septiembre de 2012, foro en el cual Carstens aseveró que resultaba fundamental subir los niveles de productividad laboral del país, afirmando que si tenemos salarios bajos, se debe a que hay un lento dinamismo de la productividad y lo costoso que representa despedir a los trabajadores, indicando que se necesitaba un mercado laboral que permitiera flexibilidad a las empresas.

3. LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.1. EN CUANTO A LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Analizaremos, brevemente y atento al orden mismo dado por la LFT, las reformas realizadas a este ordenamiento legal. Comenzando por ello, examinando las ejecutadas a los Principios Generales del Derecho del Trabajo.

El artículo 2 de la LFT incluye ahora la mención de propiciar el trabajo digno “o” decente en todas las relaciones laborales. A tal efecto considera en ese numeral una definición de lo que se concibe como trabajo digno o decente, primer error en la redacción de las adiciones y modificaciones realizadas a los numerales de la LFT, evidenciándose la no participación de expertos laboristas en la elaboración de estas reformas a la Ley laboral puesto que, los legisladores consideraron como sinónimos dos conceptos que si bien tienen la misma naturaleza e intención, tienen significados diversos. La concepción del trabajo digno proviene de nuestras luchas sociales y se encuentra relacionado precisamente con el de la prevalencia y respeto a la dignidad de quien presta su trabajo personal subordinado; establecidas en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como condiciones de existencia dignas, las garantías de seguridad e higiene en el trabajo; igual oportunidad para todos ser promovidos dentro de su trabajo a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores del tiempo de servicios y capacidad y; de descanso, de disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas así como la remuneración de los días festivos. Condiciones todas que le aseguran al trabajador, la posibilidad de tener una ocupación que sea socialmente asegurada, pagada debidamente y, ejercida en condiciones de respeto y trato justo. Por su parte, la idea de trabajo decente

LA REFORMA LABORAL

proviene de los principios de la OIT, en cuya concepción considera que se resumen las aspiraciones de la gente durante su vida laboral; lo que significa a los trabajadores la posibilidad de contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

Considero sin embargo bienintencionado este error de comprensión y redacción debido a que, aún cuando se confunden y amalgaman dos significados diversos: trabajo digno y trabajo decente, ello se realiza con el fin de garantizar a los trabajadores:

- El respeto a su dignidad;
- La no discriminación en el empleo por razones de origen étnico o nacional, de género, de edad, de discapacidad, de condición social o de salud, de religión, opiniones, preferencias sexuales, o estado civil; su acceso a la seguridad social;
- El derecho a percibir un salario remunerador;
- El derecho a recibir capacitación continua;
- El derecho a laborar en condiciones óptimas de seguridad e higiene;
- La libertad de asociación;
- La autonomía sindical;
- El derecho de huelga;
- El derecho de contratación colectiva; y
- El derecho a la igualdad sustantiva o de hecho, de trabajadores frente a su patrón, situación que pretende lograrse mediante la eliminación de la discriminación contra mujeres (que deteriora su reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral) y el acceso a las mismas oportunidades a hombres y mujeres.

En este mismo sentido, el artículo 3 adiciona la prohibición expresa al establecimiento de condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores, entendiéndose por tal concepto las causas señaladas en el artículo precedente; agregando dicho numeral que no se considerarán discriminatorias las

LA REFORMA LABORAL

distinciones o exclusiones que se sustentan en las calificaciones particulares que exija una labor determinada. Parecería que la adición a este artículo es coherente y positiva; sin embargo, en la reforma realizada a dicho numeral, injustificada y alarmantemente se desapareció del texto legal el principio que anteriormente consagraba y tutelaba, relativo a que el trabajo debe prestarse “en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”; ¿es que ahora el trabajo ya no debe prestarse en dichas condiciones?. ¿Qué pasa con la consagración del trabajo digno o decente, señalado en el artículo 2 de la LFT?. Parecería que dichas prebendas fueron injustificadamente sustituidas por la prestación del trabajo en condiciones que simplemente aseguren la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental y, los beneficios que estas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. En el canje de condiciones y prebendas, si consideramos su sentido literal, los trabajadores pierden más de lo que pudieran ganar con la reforma a este numeral.

Otro acierto se contiene en la adición del artículo 3 bis, que contiene las definiciones legales de hostigamiento y acoso sexual; adición que cobra especial importancia si reflexionamos que, tales conductas se encuentran consideradas como prohibitivas para ambos sujetos de la relación laboral, atento a lo dispuesto por las adicionadas fracciones XII del artículo 133 y, XI del artículo 135 de la LFT; encontrándose incluso tipificadas como causales de rescisión de la relación laboral atento a las reformas realizadas a las fracciones VIII del artículo 47 y, II del artículo 51 de la LFT.

También me parecen coherentes las reformas realizadas al inciso a) de la fracción I del artículo 4 de la Ley Laboral, que delimita el ataque a los derechos de terceros, a los casos en que se pretenda sustituir definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo, sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se adiciona acertadamente, la fracción VII del artículo 5, que garantiza a los trabajadores del campo el pago de sus salarios en un plazo máximo de una semana, disposición anteriormente referida sólo a los obreros.

Sin embargo, considero nefasta la adición de los artículos 15-A al 15-D de la LFT, en los cuales se define, aprueba y regula, una figura por demás perniciosa para el trabajador: la prestación de sus servicios en el régimen de la subcontratación (*out-sourcing*). Remitiéndonos en este acto a todos nuestros comentarios (críticas y ataques) realizados a tal figura en el capítulo IV de esta investigación, los cuales por tal motivo, habrán de tenerse por reproducidos en este espacio.

LA REFORMA LABORAL

Como habíamos señalado con anterioridad, ya era desafortunada la existencia de los artículos 12 a 15 de la LFT que consideran y regulan la intermediación. La inclusión de estos 4 artículos no hace sino agravar los abusos, prácticas y corruptelas ya existentes en perjuicio de los ya muy perjudicados derechos e intereses de los trabajadores.

La incorporación del *out-sourcing* al interior de nuestra legislación laboral, encarna un decidido ataque a los principios de estabilidad en el empleo, antes celosamente consagrados en nuestra Legislación laboral.

Lo anterior debido a que, con la inclusión de esta nueva modalidad contractual, se posibilita a la empresa real (poseedora de capital y de importantes inversiones), a realizar sus contrataciones a través de una empresa de papel (con finanzas en extremo precarias). Se trata de un sistema de arrendamiento de trabajadores. Ello a fin de posibilitar a los empleadores, dueños de los medios de producción, un ahorro ilegítimo en sus costos de elaboración, permitiéndoles el uso de trabajadores (que realmente desempeñaran los trabajos propios de esa empresa real a la cual están verdaderamente subordinados), a cambio de exiguos salarios y escasas o nulas prestaciones laborales y estabilidad en el empleo. Se legaliza un sistema tramposo que daña gravemente a los trabajadores; sistema que antes operaba (con mucho éxito) en la clandestinidad y que ahora, cuenta con el consentimiento y aval de las autoridades del trabajo.

Se trata de la primera de las 5 inclusiones de nuevas y nefastas formas de contratación individual (aunada a la contratación temporal; el contrato de capacitación inicial, la contratación por temporada y el pago por hora), que atentan dramáticamente contra la estabilidad en el empleo. De ellas hablaremos más adelante.

Citamos sin embargo, al inicio de este análisis, que la reforma aprobada, no fue la misma que la presentada por Calderón a la Cámara de Diputados, habiendo ésta registrado múltiples mutilaciones y parches, gracias a las cuales, este nuevo tipo de contratación (subcontratación) se limita al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que no abarque la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- b) Que se justifique por su carácter especializado.
- c) Que no comprenda tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

LA REFORMA LABORAL

Posibilitando, el artículo 15-A a que, en caso de no se cumplan estas condiciones, el contratante sea considerado patrón, para todos los efectos de la LFT, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. En ese mismo sentido, el artículo 15-C prohíbe el uso de la subcontratación cuando sea para transferir, en forma deliberada (si no es deliberada ¿no aplica?) trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales. No será fácil acreditar esos supuestos, pero al menos existe la posibilidad de intentar responsabilizar, mediante juicio, a los patronos que utilicen esta figura, para evadir el pago de sus obligaciones derivadas de los costos laborales que les implica la contratación de sus trabajadores.

3.2. EN CUANTO A LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Se adiciona el artículo 22 bis, cuyo texto permite a los menores de 14 años trabajar dentro del llamado 'Círculo Familiar', considerado este, atengo a lo dispuesto por el citado numeral, como integrado por los parientes del menor por consanguinidad, ascendientes o colaterales hasta el segundo grado. Dicha adición legaliza entonces el trabajo de los menores de 14 años, condicionado siempre a que se preste en determinadas circunstancias (dentro del 'Círculo Familiar'). No creo que esta sea una adición afortunada; evidentemente se refleja la realidad que viven un sinnúmero de familias mexicanas en condiciones de pobreza (y pobreza extrema) atento a las cuales, requieren de la participación de los miembros de su familia para asegurar su subsistencia. Sin embargo, creo que debió limitarse la edad de los menores que laboren aún dentro del círculo familiar y, contenderse una referencia relativa a restringir las acciones que estos menores desempeñen a fin de asegurar que las mismas no comprometan su desempeño y salud física e intelectual.

Atento al texto de dicho artículo, reservo asimismo su comentario al apartado conducente al trabajo de los menores, contenido en la presente investigación.

Aunado a lo anterior, considero que en vez de permitir estas prácticas, el gobierno Federal debe impulsar programas que apoyen a las familias que viven en condiciones de pobreza y asegurar, mediante programas de apoyo a los menores, que estos se desarrollen en condiciones que garanticen su desarrollo físico y emocional; ello atento al texto y sentido de los artículos 3º constitucional y, 2, 22 y 173 de la LFT; y el de los Convenios 138 y 182 de la OIT, numerales en cuyas disposiciones expresamente se proscriben el trabajo infantil y, se proponen medidas de protección a la infancia nacional e incluso, mundial.

LA REFORMA LABORAL

Por su parte, las reformas realizadas al artículo 25 de la LFT, relativas al contenido del contrato individual de trabajo, encarnan dramáticamente la representación de los cambios y nuevas tendencias surgidas a partir de la puesta en marcha de la llamada Reforma Laboral, responsable del surgimiento de lo que se ha dado en llamar “las nuevas contrataciones” o “las nuevas modalidades de contratación laboral”, referidas ya en el presente estudio.

Las reformas realizadas al artículo 25 de la Ley Laboral, representan por su contenido y alcance, un duro golpe a los derechos de los trabajadores, al considerar, adicionalmente a la referida subcontratación (*out sourcing*) y a la modalidad del pago por hora (artículo 83 reformado), la consagración de tres nuevas formas de contratación laboral, a saber:

- a) Por temporada
- b) De capacitación
- c) Sujeta a un periodo de prueba.

Refiriendo con anterioridad, que estas formas de contratación atentan contra el derecho a la estabilidad en el empleo, condición anteriormente inherente a cualquier trabajador por el simple hecho de serlo.

Lo anterior se evidencia si consideramos el contenido del también reformado artículo 35 de la LFT que establece la duración de cada tipo de relación de trabajo, estableciendo al respecto varias posibilidades:

- a) Para obra o tiempo determinado (temporal).
- b) Por temporada (temporal).
- c) Por tiempo indeterminado
(Ideal, pero en una nueva concepción que considera la posibilidad de iniciar su vigencia sujeto a un período de prueba, caso en el cual, puede esta única posibilidad de contratación indeterminada y por tanto estable, convertirse también en una contrato temporal).
- d) Sujeto a prueba (temporal).
- e) Sujeto a capacitación inicial (temporal).

LA REFORMA LABORAL

Señalando dicho numeral que a falta de disposición expresa, la duración de la relación de trabajo será por tiempo indeterminado; siendo esa posibilidad de contratación, de entre las seis modalidades de contratación individual para el trabajo (incluyendo a la subcontratación), la que se considera ideal (y casi extinta).

Por ello es especialmente indignante, que el adicionado artículo 39-A de la LFT, posibilite a que las mismas relaciones de trabajo por tiempo indeterminado (o aquellas por tiempo determinado que excedan los ciento ochenta días), se establezca nada menos que un periodo de prueba. ¿Se trata entonces de una modalidad de contratación dentro de otra modalidad de contratación?

Lo anterior so pretexto de verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. Dicho numeral establece que en un principio, dicho período de prueba no podrá exceder de treinta días; pero en el párrafo siguiente posibilita extender ese tiempo hasta por ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en el empresa o establecimiento, de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

El artículo 39-A contiene entonces explícitamente una de las transgresiones más terribles a los derechos de los trabajadores, al posibilitar al patrón para que al término del periodo de prueba, si considera (conforme a su criterio) que el trabajador no acreditó satisfacer los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores para las cuales fue contratado a prueba (tal vez hasta por ciento ochenta días), pueda dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna.

Dicho numeral señala sin embargo que el patrón, previo a rescindir la relación laboral de un trabajador contratado a prueba (o contratado por tiempo indeterminado pero que se encuentre en periodo de prueba), escuche la opinión de una Comisión de nueva creación: la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento la cual, atento al contenido del reformado artículo 153-E de la Ley Laboral, se formará sólo en las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores. Entonces, si la empresa tiene 49 trabajadores o menos, el patrón podrá rescindir la relación laboral de los trabajadores sujetos a prueba, sin escuchar más opinión que la de su conciencia (en el supuesto optimista de que tenga una).

La misma naturaleza contiene el adicionado artículo 39-B de la LFT, que define y regula a la relación de trabajo para capacitación inicial; considerándola como aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los

LA REFORMA LABORAL

conocimientos o habilidades necesarios para desempeñar la actividad para la que vaya a ser contratado. Tal contratación se encuentra acotada hasta tres meses, período prorrogable hasta por seis meses para el caso de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, cuando tengan carácter general o, que hayan sido contratados para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Al igual que en el caso de la contratación a prueba, esta modalidad posibilita al patrón para que, al término del periodo de capacitación inicial, a su libre albedrío, (escuchando a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, en caso de que exista en su empresa), si considera que el trabajador no acreditó competencia para desempeñar el puesto, pueda dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna.

El adicionado artículo 39-E, instaura la obligación (ya establecida en el artículo 25) de que las relaciones de trabajo por período a prueba o, de capacitación inicial, se hagan constar por escrito, garantizando la seguridad social del trabajador, señalando que, en caso contrario, se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indeterminado. Entonces, si el patrón tiene el cuidado de plasmar esta condición por escrito y otorga seguridad social, no tendrá problema alguno al rescindir a este tipo de trabajadores y a su libre albedrío. El nuevo artículo 39-D, señala que tanto los períodos de prueba como los de capacitación inicial, son improrrogables; indicándose en el artículo 39-E que sólo en el caso de que concluidos dichos periodos, subsistiese la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado.

Dichas disposiciones además de nefastas son aterradoras. Al respecto, Néstor de Buen señala que, “cuando un trabajador inicia la relación laboral, su pretensión en orden a la duración de ésta, es la de permanencia, o sea, de estabilidad en el empleo. Por parte del patrón, por el contrario, el deseo es que la relación naciente no lo comprometa más allá de sus posibilidades económicas y que en cualquier momento y sin mayores responsabilidades, pueda dar por terminada la relación a su capricho”²⁰⁰, agregando que, “el mayor o menor avance de estos caminos contradictorios demuestra respecto del derecho individual el avance o retroceso en la legislación laboral de cualquier país”²⁰¹. Nuestra legislación da muestras ahora de un grave retroceso, al dejar al arbitrio del patrón la duración de una relación de trabajo.

²⁰⁰ Buen Lozano, Néstor De. Derecho del Trabajo. Tomo I. 16ª edición. Editorial Porrúa. México. 2002. Pág.

27

²⁰¹ Ídem.

LA REFORMA LABORAL

También se adiciona el artículo 28 de la LFT precisando las obligaciones que debe cumplir el empresario contratante de trabajadores mexicanos concertados en nuestro país para prestar sus servicios en el extranjero. Ello en razón a las exigencias del mundo globalizado; adicionando en ese mismo sentido los artículos 28-A y 28-B. El primero de ellos regula la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en nuestro país para la prestación de un empleo concreto y de duración determinada, a prestarse en el exterior del país y, a través de mecanismos acordados por el Gobierno Mexicano con un gobierno extranjero; el artículo 28-B por su parte regula este tipo de contratación en los casos en que son colocados por entidades privadas, regulando también dicho numeral a las agencias de colocación, estableciendo los requisitos que éstas habrán de observar para realizar tal contratación. Dichas adiciones me parecen coherentes con la *Era* en la que nos encontramos y, necesarias para proteger los derechos de los trabajadores que siendo contratados en territorio nacional, deben prestar sus servicios en el extranjero.

En cuanto a las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, el nuevo artículo 39-F señala que serán continuas por regla general, pudiendo pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o, peor aun, que no exijan la prestación de los servicios toda la semana, mes y año. Dicho numeral establece que los trabajadores que presten sus servicios bajo esa modalidad, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, pero en proporción al tiempo trabajado a cada período. Es decir, se posibilita para contratar trabajadores por períodos y, a pagarles en proporción al tiempo trabajado en cada ocasión.

Si a las referidas disposiciones agregamos la adición de la fracción VII del artículo 42 que considera la conclusión de temporada (en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad) como causa de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, entonces estaremos frente a otra afectación a la estabilidad en el empleo y a los derechos laborales dado que, se posibilita al patrón para suspender, prácticamente a su libre albedrío (sin responsabilidad alguna y por tanto sin pago de finiquito o de indemnización constitucional), sus obligaciones laborales y sueldos de sus empleados, cuando así lo considere necesario, atento a los fines de su empresa.

Asimismo y por lo que respecta a la posibilidad de que la jornada de trabajo sea discontinua y también se pague en proporción al tiempo laborado, considero estas fórmulas como nuevas formas de reducir los sueldos y evitar el pago del tiempo extraordinario; es decir, disminuir aún más los ya de por sí muy

LA REFORMA LABORAL

disminuidos salarios y prestaciones laborales, otra vez, en perjuicio de los intereses de los trabajadores

Se adiciona también a este Capítulo el artículo 42 bis, que considera como causal de suspensión temporal de la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, los casos en que se emita una declaratoria de contingencia sanitaria, caso en el cual, el patrón deberá pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente (y no el salario real del trabajador), por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder dicho pago del equivalente a un mes (atento a lo dispuesto por el reformado artículo 429 fracción IV de la LFT). Al respecto es importante asimismo destacar que, en congruencia con estas disposiciones, la referida contingencia sanitaria se encuentra igualmente considerada por la fracción IV del artículo 429 de la LFT, como causal de suspensión colectiva de las relaciones laborales.

No se establece disposición o garantía alguna a favor del trabajador para el caso en que la contingencia durase más de un mes. En ese mismo sentido. Se adicionan la fracciones II y V del artículo 43 de la LFT, instituyendo la primera de ellas el término de 15 días para que el trabajador se presente a trabajar a partir del momento en que obtiene su libertad provisional; por su parte la fracción V es una adición que señala que para los casos de la suspensión de la relación laboral por conclusión de temporada, esta iniciará desde la fecha de dicha terminación y durará hasta el inicio de la siguiente. Considero congruente la reforma a la fracción II, pero injusta la relativa a esa fracción V, porque desde mi perspectiva, afecta los derechos de los trabajadores contratados bajo esa modalidad.

Me parece importante mencionar en ese rubro, la inclusión de una quinta nueva modalidad de contratación individual: el pago por hora (salario por unidad de tiempo) ya referido, incluida en la adición del segundo párrafo del artículo 83 de la LFT, que condiciona la validez de esta modalidad al cumplimiento de los siguientes requisitos: especificarse expresamente esa característica; que el salario que se convenga sea remunerador; señalar el monto del pago por hora; que no se exceda la jornada máxima legal; que el patrón respete los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate y; que el ingreso que perciba el trabajador por esta modalidad de contratación no sea inferior al que corresponda a una jornada diaria. Creo que estas disposiciones son oscuras e imprecisas dado que, la Ley Laboral no especifica en su texto que significa “la plaza de que se trate”, es decir, si se refiere o no al lugar o al puesto de trabajo; tampoco especifica qué significa, que “el ingreso que perciban los trabajadores por esa modalidad no podrá ser inferior al que corresponda a una jornada diaria”. Entonces ¿se tendría que pagar lo mismo a un trabajador que labora una hora que

LA REFORMA LABORAL

al que trabaja una jornada completa?. No creo que esa fuera la intención del legislador considerando el contenido altamente explotador de otros numerales de esta ley. En consecuencia, creo que lo que el legislador quiso decir es que, el trabajador contratado bajo este esquema no deberá percibir un salario por hora inferior al que atañe al equivalente a una hora de salario mínimo general profesional o bien, al correspondiente a la parte proporcional u hora, que corresponda al puesto que va a desempeñar. Aunado a ello, bajo este esquema vale la pena preguntar ¿cómo se calcula el pago de prestaciones laborales tales como la prima dominical, el aguinaldo y las vacaciones? y, ¿cómo se computan las aportaciones a un organismo de seguridad social?. Además, si un trabajador es contratado bajo este esquema, ¿puede pactarse la contratación sólo para trabajar por un determinado número de horas?, ¿se trata de otra modalidad del contrato por tiempo (horas) determinado?; entonces, ¿al término de sus horas contratadas se le puede rescindir al trabajador su relación laboral sin responsabilidad para el patrón?. De ser correctas estas interpretaciones, el precepto además de mal redactado, atentaría contra la estabilidad en el empleo, siendo altamente nocivo a los intereses, prestaciones y percepciones de los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad.

Decididamente estas nuevas formas de contratación laboral son en esencia, violatorias de los preceptos consagrados en el artículo 123 constitucional, en especial, en lo relativos a los principios consignados en su fracción XXII. Atento al contenido y alcances de estas nuevas formas de contratación laboral, podemos considerar que el objetivo principal de esta reforma laboral (estimado desde el proyecto inicial presentado por Felipe Calderón ante la Cámara de Diputados), es finiquitar el carácter eminentemente tutelar de la Ley Federal del Trabajo y, convertir a la productividad en el nuevo rector de las relaciones laborales. Pero bajo este esquema, la productividad sojuzga al trabajador, lo convierte en un objeto, equiparándolo a una mercancía sin derecho alguno.

En lo referente a las reformas realizadas al capítulo IV de este Título I, esto es, las relativas a las rescisiones de trabajo, los artículos 47 y 48 de la LFT contienen las modificaciones trascendentales, motivo por el cual, analizaremos sólo a dichas novedades.

En relación al artículo 47, por cuanto hace al tema de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, con su reforma se aclaran dos de sus causales y se adiciona una. Así, en la fracción II que hace referencia a las faltas de probidad y honradez, se incluyen las que pudiera cometer el trabajador en contra de los clientes y proveedores del patrón; en la fracción VIII por su parte, se adiciona como ya lo habíamos señalado, la comisión de actos de hostigamientos y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento de

LA REFORMA LABORAL

trabajo. También se adiciona a dicho numeral, la fracción XIV bis, para aquellos casos en los que el trabajador no cuente con los documentos que le exigen las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio, siempre y cuando sea imputable al trabajador y exceda un período de dos meses contados a partir de la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la falta de esos documentos. Estas adiciones me parecen acertadas.

Finalmente, por cuanto hace a dicho numeral, se modifica y adiciona el último párrafo del artículo 47, puntualizándose el contenido del aviso rescisorio a fin de que en el mismo se señale claramente la o las conductas cometidas por el trabajador que dieron lugar a la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron, obligando al patrón, a entregar el aviso por escrito personalmente al trabajador, en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo dentro de los cinco días hábiles siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para que a través de ella, se notifique al trabajador, sin que tenga que probar el patrón la negativa del trabajador de recibirlo; adicionando que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido, empezará a correr hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. De esta forma se modifica (y tal vez se complique) la determinación del momento en el cual empieza a correr la prescripción relativa a las acciones a intentarse consecuencia de la rescisión de una relación de trabajo. Es decir, con anterioridad a esta reforma, la prescripción comenzaba a correr considerando el último día en que el trabajador prestaba al patrón, sus servicios personales subordinados, esto es, la fecha de su último día de trabajo. Ahora, parecería que los términos comienzan a correr a partir de la fecha en que el patrón opone sus excepciones a tales acciones. Entonces, ¿la reforma propone dejar en manos del patrón la fecha a partir de la cual finaliza una relación laboral y, el momento a partir del cual el trabajador puede intentar sus acciones y/o comienza a correr la prescripción para el ejercicio de las mismas?. Ello sería confuso y peligroso para el Derecho del Trabajo y el proceso laboral.

Ahora bien, en caso de que la acción de que dicha prescripción comience a correr a partir de la notificación del aviso rescisorio que ello favoreciera a los intereses del trabajador (e incluso del patrón), esta reforma no tendría la eficacia debida, dado que, este tipo de rescisiones (prescripciones y derechos), aplicarían prácticamente por cuanto hace al contrato de trabajo por tiempo indeterminado (esto es, una vez concluidos los períodos de hasta seis meses de capacitación inicial o prueba). Los patrones siguen contando con la contratación para obra o tiempo determinado, por temporada, por tiempo indeterminado, sujeto a prueba, sujeto a capacitación inicial y, la subcontratación, para despedir impunemente a sus trabajadores.

LA REFORMA LABORAL

Las reformas realizadas al artículo 48 de la LFT contienen, como veremos otra gran transgresión a los derechos de los trabajadores. Al respecto, comenzaremos por señalar que, dicho numeral adiciona en su primer párrafo que, la indemnización correspondiente a tres meses de salario prevista para el caso de rescisión injustificada de la relación laboral, debe computarse considerando ¿el salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago?. Este señalamiento me parece ambiguo en caso de que se refiera al salario que corresponda al puesto en que se desempeñaba el trabajador al momento de ser rescindida su relación laboral. En tal supuesto, el cálculo de los referidos tres meses no ofrecería mayor problema en caso de contar con un tabulador de puestos que considere a aquél que desempeñaba el trabajador al momento de serle rescindida su relación laboral. Sin embargo, ¿qué sucederá cuando no exista un punto de comparación, cuando a la fecha en que deba realizarse el pago, por alguno motivo o reestructuración, haya desaparecido el puesto en que se desempeñaba el trabajador?. Sería conveniente continuar con la fórmula que se aplicaba para tales efectos consistente en considerar los porcentajes de los incrementos que otorgó la empresa durante el período que duró el juicio y éstos aplicárselos al salario que percibía el trabajador al momento de ser despedido.

Sin embargo, la imprecisión referida con anterioridad, sólo enmarca la verdadera transgresión que en dicho numeral se contienen en perjuicio de los derechos de los trabajadores debido a que, mediante una adición a su párrafo segundo, acota a un período máximo de doce meses el pago de salarios vencidos al trabajador, en caso de que en el juicio correspondiente al patrón no compruebe la causa de la rescisión de su relación laboral (presuntamente por el casi extinto tiempo indeterminado). Se introduce también un párrafo tercero a dicho numeral mediante el cual, queriendo presentar una atenuante del referido atropello, si al término de doce meses computados desde la fecha del despido no se ha concluido el procedimiento o no se ha cumplimentado el laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón de un dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago, señalándose en dicho artículo que, lo dispuesto por ese párrafo no sería aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones. Esta reforma presuntamente provocará que la ejecución de los laudos se alargue para determinar la cantidad correspondiente a la fecha en que se realiza el pago al trabajador

Las modificaciones realizadas, a pesar de haber alargado significativamente el texto del artículo 48, lo acotan alarmantemente. Es decir, según su texto, se prevé prácticamente un sólo supuesto. ¿Qué pasará entonces cuando un trabajador demande su reinstalación y el patrón se niegue a reinstalarlo haciendo

LA REFORMA LABORAL

uso del derecho en tal supuesto consignado en el artículo 49 de la Ley laboral (numeral no reformado). Entonces, en caso de que se exima al patrón de la obligación de reinstalar a su trabajador y a cambio de ello deba pagar tres meses de salarios caídos, más veinte días por cada año de servicios prestados y prima de antigüedad; si transcurridos doce meses no se ha pagado al trabajador, los intereses en esos casos, ¿deberán ser sólo sobre los salarios que se hubiesen devengado o también incluyen la indemnización de tres meses, los veinte días por año y la prima de antigüedad?. En ese sentido, el artículo 50 (que refiere a las indemnizaciones consignadas en el artículo 49) fue adicionado en su fracción III para clarificar que, las indemnización a que se refiere se pagarán en los términos previstos en el artículo 48. Es decir, ¿sólo se computarán intereses sobre los salarios caídos y no sobre las indemnizaciones previstas en este artículo 50?. Además de poco claro, estas disposiciones no me parecen del todo justas.

Por otra parte, además de injusto este acotamiento al pago de salarios caídos, el artículo no especifica o aclara la forma en que habrá de computarse el pago de los intereses a que se refiere (¿dos por ciento mensual capitalizable al momento del pago?). Presuntamente, actuarán los llamados *criterios* de los funcionarios públicos en la interpretación de este numeral caso en el cual, se posibilita a cometer aún más injusticias en perjuicio de los trabajadores. Estos mismos comentarios, son aplicables a la reforma realizada al artículo 157 de la Ley Federal del Trabajo.

Se adiciona un párrafo cuarto a dicho artículo en el que se señala que los salarios vencidos dejan de computarse en caso de muerte del trabajador. Al respecto existía ya jurisprudencia y dicha adición me parece coherente. Una innovación en este numeral, es que penaliza a los abogados litigantes y funcionarios públicos que con su conducta provoquen la dilación del procedimiento. Para los primeros se prevén sanciones económicas; para los segundos suspensiones e incluso destituciones de su puesto (e incluso vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia). Evidentemente se busca acelerar la impartición de la justicia, pero en este intento, se pueden cometer graves injusticias en contra de servidores públicos debido a que el personal que labora en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resulta insuficiente para atender la exorbitante cantidad de juicios existentes en ella. Esta reforma debe estar acompañada de los recursos necesarios para la agilización de los procesos laborales.

3.3. EN CUANTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

LA REFORMA LABORAL

En dicho capítulo de la LFT, se modifica el artículo 56 agregando que las condiciones de trabajo deben estar basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, agregando que no pueden establecerse diferencias y/o exclusiones por motivos de origen étnico o de nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares y estado civil. Dichas adiciones me parecen positivas y coherentes con los principios y objetivos del Derecho Laboral.

Sin embargo, posterior a estas buenas noticias que pareciera actúan como una especie de cortina de humo dado que, también se adiciona el artículo 56 bis para posibilitar a los patrones para que soliciten a sus trabajadores que desempeñen labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal (trabajos relacionados permanentemente y directamente con las labores que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, con las que habitualmente realice el trabajador), pudiendo a cambio recibir la compensación salarial correspondiente.

Esta reforma atenta contra los intereses de los trabajadores. Antes de suceder dichas modificaciones, la Ley Laboral obligaba en su artículo 25 a que el servicio o servicios que debían prestar los trabajadores, se determinarían con la mayor precisión posible en el escrito en que consten las condiciones de trabajo (contrato individual de trabajo); documento que, adquiría especial importancia dado que, garantizaba tanto al empleado como al empleador, la forma y condiciones en que habrían de desempeñarse los trabajos encomendados; situación que adquiría especial relevancia frente al problema de la carga de la prueba en los juicios laborales. Asimismo, al especificarse los trabajos que habrían de realizar el trabajador, se garantizaba al mismo las actividades que debía desempeñar para el patrón las cuales por supuesto, eran acordes a la capacidad del trabajador. Es decir, el empleado, al momento de contratarse para realizar determinadas tareas, sabía que tenía la capacidad para llevarlas a cabo. ¿Qué pasa si con esta reforma el patrón encomienda al trabajador la realización de labores para las cuales el trabajador no se encuentra capacitado?.

Hubiese sido acertado especificar de manera clara y precisa en dicho numeral, cuáles son las labores que se pudieran considerar conexas o complementarias, y no dejar esa decisión al libre albedrío patronal. En la forma en que se redactó dicha reforma, sin especificación expresa, se entiende que será el patrón quien decida, libremente, cuáles son las labores y trabajos que se encuentren relacionados con las labores originalmente pactadas; caso en el cual, podrá exigir a sus trabajadores la comisión de trabajos diversos a los estipulados en su contratación inicial y especificados en su contrato de trabajo, sin que el

LA REFORMA LABORAL

empleado este en condiciones de negarse a realizar dichas encomiendas dado que, su negativa se entendería como una desobediencia a las órdenes del patrón, la cual es causal de rescisión de la relación de trabajo en términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Laboral. Parecería que con esta reforma se fomenta la existencia de trabajadores de usos múltiples (los llamados mil usos), los cuales desempeñarían labores diversas a las que originalmente se comprometieron a realizar, tal vez trabajos desconocidos y, en cuyo desempeño, pudieran realizar acciones que atenten contra su dignidad o lo que es peor, contra su seguridad, en los casos en que realicen labores que signifiquen un grado de riesgo, actividades para las cuales el trabajador no cuenta con los conocimientos o capacitación necesaria sin que pueda negarse a su desempeño, so pena de perder su trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Aunado a lo anterior si bien es cierto que en dicha reforma se hace mención a una compensación salarial a favor del empleado que sea obligado a realizar labores diversas para las que originalmente se contrató, también lo es que el empleador no está obligado a pagar dicha compensación (determinada al libre albedrío patronal) dado que, dicho numeral señala que los trabajadores “podrán” recibir la compensación salarial “correspondiente”, pero no señala que “deberán” recibirla. Esta reforma, en los términos redactados, decididamente se atenta contra la estabilidad de los trabajadores.

La adición al segundo párrafo del artículo 101 que permite que previo consentimiento del trabajador, el pago de su salario pueda efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico, me parece acertada, dado que considero se actualiza una demanda y práctica vigente, que contrario a otras reformas realizadas a la LFT, brinda seguridad a los trabajadores al evitarles el transportar dinero en efectivo en días que la delincuencia conoce como de pago; protegiéndose asimismo el ingreso de los trabajadores al estipularse en las adiciones que los gastos o costos que originen estos medios alternativos serán cubiertos por el patrón.

La modificación que se realiza del artículo 103 bis, reforma completamente a dicho numeral, creando a una nueva entidad: el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, que será el que establecerá las bases para otorgar crédito a los asalariados, procurándoles las mejores condiciones del mercado; facilitando el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio. En ese mismo sentido, se adiciona la fracción XXVI bis al artículo 132, a fin de consignar como obligación patronal la afiliación al centro de trabajo a dicho Instituto, para que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona esa entidad, pudiendo ser descontado al trabajador de su salario el pago de abonos para cubrir créditos

LA REFORMA LABORAL

garantizados por ese instituto, atento a la reforma realizada a la fracción VII del artículo 110 de la LFT y XXVI del citado artículo 132.

Dichas funciones se encontraban antes a cargo del Ejecutivo Federal a través del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que financiaba la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo 103 de la LFT (no reformado) y gestionaba ante otras instituciones, para conceder y garantizar créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores. ¿Entonces ya nadie financiará a los almacenes y tiendas que prevé el artículo 103 de la Ley Laboral?. Con este cuestionamiento se afecta la idea de cualquier buena intención contenida en la reforma del citado artículo 103 bis.

Me parece acertada y congruente la adición de la fracción V del artículo 110, que en caso de que un trabajador al cual se le descuenta de su salario el pago de pensiones alimenticias, obliga al patrón a informar a la autoridad jurisdiccional competente y a los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de terminación de la relación laboral.

Considero coherentes y positivas para efecto de certeza en el procedimiento del pago de reparto de utilidades, las modificaciones realizadas a la fracciones II y IV del artículo 121 de la LFT, relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; adiciones que obligan a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a responder por escrito, las observaciones a ella presentadas por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo respecto de la declaración anual presentada ante dicha instancia por el patrón; posibilitando sin embargo, con una adición de un segundo párrafo de la citada fracción IV, que el patrón obtenga de la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión adicional del reparto de utilidades. Sin embargo, considero poco clara la adición del numeral IV bis del artículo 127 que establece que los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades. Finalmente, por cuanto hace a este tema, creo que es un acierto la modificación de la fracción II del artículo 994, que eleva la cuantía de la multa a los patrones que no cumplan las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, fijando para tal caso una cuantía de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general, importe anteriormente establecido en el importe de 15 a 315 veces el salario mínimo general.

3.4. EN CUANTO A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y LOS TRABAJADORES

La reforma en comento, modifica las fracciones XVI, XVII, XVIII y, XXVI²⁰² y del artículo 132 de la Ley Laboral, al tiempo en que adiciona las fracciones XVI bis, XIX bis y XXIII bis, XXVI bis y XXVII bis del citado numeral, relativo a las obligaciones de los patrones.

A tales efectos, se sustituye, en las fracciones XVI, XVII y XVIII la mención (y por tanto la observancia), de las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo, imponiéndose en dichas fracciones la obligación patronal, de observar sólo el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; (ordenamiento no previsto anteriormente por la LFT); eliminándose presuntamente por tal motivo, de la fracción XVI, la obligación patronal de adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes; adicionándose también, la obligación patronal de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral. En este mismo sentido, cabe señalar que, por conveniencia y congruencia con dichas disposiciones, se modifica también la fracción II del artículo 134, a fin de establecer la obligatoriedad para los trabajadores, de la observancia de esta nueva legislación en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Habrá que analizar el contenido de esa nueva normatividad a fin de determinar si fue o no afortunada la decisión de sustituir la observancia de los principios de seguridad e higiene en el trabajo, por la obediencia de estas nuevas normas. Pienso que lo ideal hubiese sido no una sustitución, sino una complementación de ambos ordenamientos.

En congruencia con estas adecuaciones, se adiciona la fracción VI bis del artículo 541, para permitir a los inspectores del trabajo, ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas;

Considero adecuada y favorable al interés y bienestar de los trabajadores y sus dependientes económicos, la adición de las fracciones XVI bis, XIX bis y XXIII bis a dicho numeral. La fracción XVI bis, consigna la obligación a los patrones que tengan más de cincuenta trabajadores, de contar con instalaciones adeudadas

²⁰² La modificación realizada a la fracción XXVI fue comentada en el apartado precedente.

LA REFORMA LABORAL

para el acceso y desarrollo de las personas con discapacidad; contando para ello con un término de 36 meses a partir de la entrada en vigor de estas reformas, acorde a lo dispuesto por el artículo Segundo Transitorio del Decreto de Reformas a la LFT; obligando, la fracción XIX bis, a cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, proporcionando a los trabajadores los elementos que señale dicha autoridad para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria; protegiendo la fracción XXIII bis, los intereses de los deudores alimentarios de los trabajadores, medida que considero especialmente favorable a la protección de los menores en nuestro país a quienes asimismo tutela la adición de la fracción XVII bis del artículo 132, concediendo a los trabajadores permiso de paternidad por cinco días laborables, con goce de sueldo, por el nacimiento o adopción de un hijo. Sin embargo esta disposición omite precisar los requisitos que deben cumplirse para ejercer ese derecho y, no señala a partir de cuando comenzaría a correr dicho permiso.

En el mismo sentido, también creo acertada la adición realizada a la fracción XVIII del artículo 132, que establece la obligación patronal de fijar y difundir el texto integro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa. Considero acertado pero poco práctico, el fijar el texto integro de uno o varios contratos colectivos de trabajo. Creo que sería más conveniente establecer además de su difusión, la distribución y puesta a disposición de los trabajadores de dichos ordenamientos; debiendo en todo caso imponerse la obligación de fijar, visiblemente y en los lugares donde se preste el servicio, además de difundir, la información sobre los riesgos y peligros a que están expuestos. Para asegurar la observancia de esas disposiciones, la fracción V del artículo 994, impone multas por el equivalente de 200 a 5,000 veces el salario mínimo general, a los patrones que no observen en los centros de trabajo esas normas de seguridad e higiene o, las medidas que fijen las leyes para prevenir los riesgos de trabajo. Sin embargo, por cuanto hace a las obligaciones patronales en esta materia de riesgos de trabajo, creo que fue errónea e infundada la eliminación de la obligación patronal, de dar aviso a la autoridad competente de cada accidente de trabajo que ocurra, compromiso anteriormente consignado en la fracción XVII del referido artículo 132.

Creo también acertada la reforma realizada las fracciones I y V, y las adiciones de las fracciones XIII, XIV y XV del artículo 133, relativo a las prohibiciones a los patrones; dado que la naturaleza de las mismas tutela y garantiza los derechos de los trabajadores. Así, la reforma a la fracción I amplía la prohibición patronal de negarse a admitir trabajadores por causas que impliquen discriminación (en términos del artículo 3 de la Ley Laboral). Con relación a la fracción V, se vigoriza la autonomía y fortaleza sindical, al adicionar al texto

LA REFORMA LABORAL

original la prohibición patronal de impedir la formación de un sindicato o el desarrollo de su actividad, mediante represalias implícitas o explícitas en contra de los trabajadores. Las fracciones XII y XIII se refieren a la prohibición, ya referida, de actos de hostigamiento y/o acoso sexual, con la cual, por supuesto estoy de acuerdo. La fracción XIV prohíbe la exigencia de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o asenso a un empleo y, ligada a esta, se adiciona la fracción XV que impide despedir o coaccionar a una trabajadora para que renuncie por motivo de embarazo, cambio en su estado civil o, tener el cuidado de sus hijos menores; en este último punto creo que deberían haberse incluido también a los padres solteros o a quienes tengan el cuidado de sus hijos menores, atento a criterios de equidad de género.

En lo que respecta a las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, sólo se modifica la fracción II del artículo 134 y, se adiciona la fracción XI del artículo 135, en los términos señalados con anterioridad, remitiéndome a los comentarios vertidos al respecto.

3.5. EN CUANTO A LA PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Como hemos señalado en el presente trabajo, la productividad ha sido considerada elemento central y eje rector de la reforma laboral neoliberal. A tal efecto, el referido *Estado del Malestar* ha utilizado diversas y *legales* prácticas para modificar la esencia de las relaciones laborales, las que pretende adecuar a los requerimientos internacionales plasmados desde 1993 en el texto del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte: “competitividad, productividad y calidad”.

Por ello, cobra especial importancia la reforma realizada al capítulo III Bis del Título IV de la LFT, alteración que inicia al modificar el título mismo del capítulo el cual, anteriormente denominado “De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores” y, que ahora se designa como: “De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores”. Precedentemente, este apartado únicamente hacía referencia como citaba su título, a la capacitación y al adiestramiento de los trabajadores; ahora incluye los conceptos y regulación de la productividad y, de la formación de los trabajadores.

La importancia que reviste la productividad en nuestras relaciones laborales, motiva una impresionante reforma en todos y cada uno de los artículos que integran este capítulo III Bis. Así, se modifican y adicionan los numerales 153-A, 153-B, 153-C, 153-D, 153-E, 153-F, 153-F Bis (nuevo), 153-G, 153-H, 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N, 153-O (se deroga), 153-P (se deroga), 153-Q, 153-R (se deroga), 153-S, 153-U, y 153-V; en los cuales, a fin de procurar las mejores

LA REFORMA LABORAL

condiciones laborales (¿patronales?) favorables a la productividad, se consideran para ello la instrumentación de acciones que pueden o no, ser favorables a los intereses de los trabajadores.

Con estas reformas, las disposiciones contenidas en los artículos 153-A al 153-D, sufren una especie de fusión, incorporándose al texto de un reformado artículo 153-A. No habría mayor problema con esta modificación pero, en esta suerte de unificación, se cometieron lamentables omisiones. Por ejemplo, se eliminó el requerimiento de que los planes y programas de capacitación y adiestramiento fuesen aprobados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social²⁰³. También se omite el requerimiento de que los sistemas generales que se establezcan (de capacitación y adiestramiento y ahora productividad) sean registrados ante dicha STyPS, eliminando asimismo la obligación patronal antes prevista en ese capítulo, de cubrir las cuotas respectivas para el caso de adhesión a dichos sistemas generales. Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento previstos antes de esta reforma legal, fueron sustituidos por los ahora llamados Programas para Elevar la Productividad que mencionan el cuarto párrafo del artículo 153-A y otros numerales, que veremos a continuación.

Se adiciona la posibilidad (antes no prevista por la Ley laboral) de que los instructores independientes (autorizados y registrados por la STyPS) impartan formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores. Al respecto es conveniente señalar que, el anterior numeral 153-C permitía la impartición de capacitación y adiestramiento, únicamente a las instituciones o escuelas que junto con su personal docente, hubiesen sido previamente autorizadas y registradas por la STyPS pero, condicionando para el otorgamiento de tal registro, el cumplimiento de una serie de requisitos previstos en el anterior artículo 153-P (artículo ahora derogado con todo y sus requisitos), numeral que exigía: la comprobación de la preparación profesional en la rama industrial o actividad en que fuesen a impartir sus conocimientos; haber acreditado ante la STyPS tener los conocimientos suficientes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento y; no estar ligados con personas e instituciones que propaguen algún credo religioso.

Estas reformas se realizan en coherencia con las efectuadas al artículo 539 su fracción III, inciso b); que faculta a la STyPS a autorizar y registrar, en los términos del reformado artículo 153-C, a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

Al respecto, es conveniente comentar en este rubro que, en congruencia con esta modificaciones se reforma el inciso h) de la fracción III, posibilitando a la STyPS para sugerir, promover y organizar (antes estaba facultada para implantar)

²⁰³ Derivado de esta exclusión, se elimina asimismo en la reforma, la obligación patronal antes consignada en el artículo 153-Q, de especificar el nombre y número de registro ante la STyPS de las entidades instructoras.

LA REFORMA LABORAL

en coordinación con la SEP), planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo. Con la adición realizada a la fracción V de ese artículo 539, también se faculta a dicha Secretaría a proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas tareas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten “índices superiores de demanda” (evidentemente para impulsar la productividad en dichas áreas. En este mismo rubro, también se adiciona la fracción VI al citado artículo 539 para otorgarle a la STyPS facultades para que, en materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la SEP y otras autoridades laborales competentes, determine los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes y; para establecer un régimen de certificación aplicable en toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas intermedios o terminales que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

Por cuanto hace a los reformados artículos 153-B y 153-C, en ellos se consideran algunas de las disposiciones anteriormente consignadas por el numeral 153-F que, antes de la reforma definía y unificaba el objeto de la capacitación y del adiestramiento. El modificado artículo 153-B, ahora sólo define el objeto de la capacitación, estableciendo que: “será preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación” (redacción poco clara); estableciendo como parte de los programas de capacitación, el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior. Ello me parece coherente y acertado. Sin embargo, no considero tan atinada la reforma realizada al artículo 153-C; el cual define el objeto del adiestramiento; considerando en esencia, los apartados contenidos en el anterior artículo 153-F como objeto tanto de la capacitación como del adiestramiento. Me parece poco afortunada, esta división, que prácticamente desprovee a la capacitación de objetivos tales como: la prevención de riesgos de trabajo, el incremento de la productividad y el mejoramiento de sus aptitudes; objetivos ahora sólo referidos al adiestramiento. También considero un error que en el artículo 153-C se limite a la prevención de riesgos de trabajo (considerados en la fracción III del artículo 153-F) y, se acote al adiestramiento para hacer del conocimiento de los trabajadores los riesgos y peligros a que están expuestos. Pareciera que se trata de eliminar o disminuir en el patrón, su responsabilidad relativa a la prevención de los riesgos de trabajo, siendo la seguridad en el trabajo, uno de los pilares de esta disciplina. Finalmente, en el nuevo artículo 153-C, se incluye el derecho de los empresarios de implementar nuevas tecnologías para incrementar la productividad de sus empresas y, la referencia a la competencia laboral, como uno de los objetivos del adiestramiento proporcionado por la empresa a los trabajadores.

LA REFORMA LABORAL

Las disposiciones contenidas en el anterior artículo 153-H, ahora se incluyen prácticamente en su literalidad en un reformado artículo 153-C que además adiciona a su contenido, un tipo de exámenes de competencia laboral, que están obligados a presentar, cuando para ello sean requeridos, los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento.

Un reformado artículo 153-E, aparenta, en una primera impresión que en su texto se encuentran en su literalidad las disposiciones consideradas en el anterior artículo 153-I; incluyéndose sin embargo trascendentes reformas en este rubro. Un primer cambio se refiere a la nueva denominación de las antes llamadas Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que ahora reciben el nombre de Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad. Las funciones de estas nuevas comisiones se encuentran establecidas en el modificado artículo 153-E, numeral que establece las siguientes: I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento; II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual; III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios; IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad y; V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad. La actuación de dichas comisiones, acorde a lo dispuesto por el reformado artículo 153-F, quedará bajo el cuidado y vigilancia de las autoridades laborales.

En una primera y rápida lectura de los numerales en cita, parecería que sólo se realizaron algunas adecuaciones prácticamente de forma, en los numerales en cita. Ello no es así. El nefasto efecto de la reforma realizada en este rubro lo encontramos en el texto mismo del artículo 153-E, numeral que considera la existencia de esas comisiones, sólo en aquellas empresas que tienen más de 50 trabajadores; es decir, atento a las reflexiones al efecto plasmadas en la Unidad IV de la presente investigación, se consideran entonces tutelados en este renglón, sólo aquellos trabajadores que laboren en la considerada mediana empresa, excluyéndose de facto y sin que medie alguna alternativa, a quienes trabajen en las micro y pequeñas empresas. Esta condicionante no hace sino despojar a los trabajadores de un derecho antes consignado a todo trabajador en el anterior artículo 153-I.

Considero asimismo a esta medida, contraria a la presunta naturaleza de la reforma efectuada a la LFT, la cual, como hemos señalado, gira en torno al incremento de los estándares de competitividad, productividad y calidad. ¿Cómo alcanzarlos si se niega la posibilidad de que todo trabajador cuente con los elementos necesarios para ser mejor y más productivo, si se le limita la presencia

LA REFORMA LABORAL

de su organismo tutelar en materia de capacitación, adiestramiento y ahora, productividad?.

En cuanto al apoyo gubernamental en este rubro, la reforma al artículo 153-E asimismo señala que, para el caso de las micro y pequeñas empresas (aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores), la STyPS y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el (reformado) artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos y, que para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región, a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

También considero poco afortunadas las disposiciones contenidas en el nuevo artículo 153-F Bis; que elimina la obligación establecida anteriormente en el artículo 153-N, dirigida a todo patrón, para que presentaran ante la STyPS los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hubieren acordado establecer o en su caso las modificaciones a aquellos ya implantados (con autorización de la autoridad laboral). La nueva disposición, ahora sólo obliga, a los patronos a conservar a disposición de la STyPS y de la Secretaría de Economía, dichos planes y programas y elimina el requisito de autorización de la autoridad laboral, previsto con anterioridad; ¿Qué pasa si dichas Secretarías deciden nunca consultar dichos programas? Creo que es un retroceso a la tutela que las autoridades laborales debían ejercer sobre la capacitación y el adiestramiento laboral.

La reforma a este numeral, asimismo motivó la modificación del artículo 153-S, que previo a la reforma, sancionaba a los patronos que no presentaran ante la STyPS dichos planes y programas de capacitación y adiestramiento; ahora, el modificado artículo 153-S, penaliza la no conservación a disposición de la STyPS de esos planes y programas conforme a lo dispuesto por esa Ley, independientemente de que la citada Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con tal obligación; sería muy conveniente que la misma LFT definiera o diera a conocer cuáles serían dichas medidas y no dejarlas al arbitrio de quien las imponga, considerando un error la entrada en vigor de las reformas a la Ley, previo a la tipificación legal de tales conductas patronales.

Las disposiciones contenidas en el reformado artículo 153-G, son prácticamente una transcripción de las anteriormente consideradas por el numeral 153-P. En cuanto al nuevo artículo 153-H; este considera los temas antes regulados por el artículo 153-Q. Sin embargo, en este caso se realizan modificaciones importantes. Así, en el anterior artículo 153-Q, los planes y programas podían referirse a períodos de hasta cuatro años. Con la reforma, este plazo se acota a dos años (salvo los relativos a los estudios que se realicen para iniciar, continuar o concluir ciclos escolares de los niveles básico, medio y

LA REFORMA LABORAL

superior); eliminándose asimismo, como ya habíamos señalado, la obligación patronal antes consignada en el artículo 153-Q, de especificar el nombre y número de registro ante la STyPS de las entidades instructoras; sustituyéndose en esta reforma, la obligación antes consignada en la fracción VI del artículo 153-Q, de que los planes y programas de capacitación y adiestramiento, cumplan con los requisitos que establezcan los criterios generales de la STyPS que se publicasen en el DOF, mismos que debían ser aplicados de inmediato por las empresas; estableciendo en lugar de ello en la fracción V del artículo 153-H, que dichos planes deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, “si las hubiere” para los puestos de trabajo de que se trate. No creo que haya sido conveniente eliminar esa potestad de la STyPS, y menos aún, si el reformado inciso V del artículo 1253-H, no especifica que procede, en caso de que “no hubiere las referidas normas técnicas de competencia laboral”. No considero que estas medidas de instrumentación, favorezcan e incrementen la productividad, pero si los abusos y la evasión de obligaciones patronales.

Atento a la naturaleza de la reforma y a los requisitos de neoliberales y, considerando la decidida importancia del impulso a la productividad que presuntamente motivó la reforma laboral, era un punto obligado establecer la definición y objetivos de la productividad. Ello se encuentra en el texto del artículo 153-I, numeral que define a la productividad (laboral) como: “el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional y, acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización e, incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios; adicionando que, al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patronos, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia”.

Complementario al artículo 153-I, se adiciona el numeral 153-J, para señalar el objeto que deberán perseguir los nuevos *programas para elevar la productividad en las empresas*, incluidas en su observancia las micro y pequeñas empresas (aún y cuando no cuenten con al menos 50 trabajadores y por lo tanto, no se encuentren constituidas en su interior, Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad); obligando por tal motivo a que en dicho documento se considere: 1. Un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad; 2. el proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo; 3. el adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad; 4. el proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad; 5. el mejoramiento de los sistemas de coordinación entre

LA REFORMA LABORAL

trabajadores, empresa, gobiernos y academia; 6. el establecimiento de compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia; 7. la evaluación periódica del desarrollo y del cumplimiento de los programas; 8. el mejoramiento de las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene; 9. la implementación de sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores y; 10. las demás que se acuerden y se consideren pertinentes (para privilegiar y elevar la productividad en las empresas). Al respecto asimismo se considera que, los programas establecidos en ese artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional.

En ese mismo y *productivo* sentido, se modificó el texto del artículo 153-K, a fin de sustituir los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento (formados por ramas industriales o actividades), considerados como órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por un nuevo y *único* Comité Nacional de Productividad, vinculado ahora directamente con el Ejecutivo Federal y, con la planta productiva como su órgano consultivo y auxiliar. Me parece poco conveniente que se desvincule completamente a la STyPS de una función que antes le pertenecía, pues a dicha Secretaria corresponde el ejercicio de la función tutelar de los intereses de los trabajadores; motivo por el cual se le atribuía directamente, hasta antes de la reforma, esa función rectora de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Por otra parte, no me parece muy claro quienes son los sujetos de la planta productiva, ¿patrones y trabajadores ó sólo los primeros?. Creo que el legislador debió ser más claro.

Por otra parte y, considerando la sustitución (eliminación) de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento que operaban con anterioridad a la reforma, considero debió haberse establecido un plazo mayor para la observancia de las nuevas disposiciones) las cuales entraron en vigor sólo un día después de su publicación en el DOF); a fin de dar tiempo a la constitución del nuevo Comité Nacional de Productividad. Ello cobra especial relevancia, si consideramos las disposiciones contenidas por el artículo 153-L que faculta al titular del Ejecutivo Federal (no señala en que plazo) para fijar las bases que determinen la forma de designación de los miembros de la *Comisión* Nacional de Productividad (¿qué no era Comité?). Es decir, la ley entra en vigor aún antes de saber cómo van a elegirse los miembros de ese *Comité/Comisión*.

Una situación similar la encontramos en las disposiciones contenidas en los nuevos artículo 153-N y 153-Q. El primero de ellos, obliga a la *Comisión* Nacional de Productividad a establecer, para su funcionamiento, subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales y regionales mismas que, serán las encargadas de elaborar los programas para elevar la productividad en las empresas (previstos por el artículo 153-J). Por su parte el numeral 153-Q considera el establecimiento

LA REFORMA LABORAL

en las Entidades Federativas, de las llamadas *Comisiones* Estatales de Productividad, a las que les serán aplicables las disposiciones establecidas en los artículos 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N y demás relativos (supongo de la LFT, el texto no es claro).

Lo anterior implica que, se requiere la necesaria existencia y funcionamiento del nuevo Comité/Comisión Nacional de Productividad, de las nuevas subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales y regionales y; de las también nuevas Comisiones Estatales de Productividad, para instrumentar los cursos y programas de capacitación y adiestramiento en las empresas y, para incentivar e incrementar la productividad de esos centros de trabajo.

¿Cómo puede una ley que otorga tal importancia al impulso a la productividad, iniciar su vigencia sin dar tiempo para la constitución del Comité/Comisión encargado de impulsarla; sin saber siquiera como van a ser designados los miembros que integren ese Comité/Comisión; y lo que es peor, sin estar constituidas las subcomisiones sectoriales y, las Comisiones Estatales de Productividad, encargadas de elaborar los programas para elevar la productividad en las empresas?.

Pareciera que se crean irresponsables vacios en este rubro, situación que lejos de impulsar la productividad, la obstaculiza, desprotegiendo asimismo a los trabajadores al afectar los derechos que antes de la reforma les eran tutelados a través de los anteriores Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Las facultades de estos nuevos Comités/Comisiones, quedan señaladas por el artículo 153-K, destacándose en forma especial el contenido en el inciso V, que pareciera condicionar el salario a la productividad del trabajador. Me parece acertada la idea de considerar estímulos económicos a los trabajadores, pero habría que ser cuidadosos con la forma en que ello se lleve a cabo, puesto que, una mala instrumentación de esa disposición redundarían en lo contrario, afectando aún más el ya de por si afectado salario de los trabajadores y/o provocando, situaciones de injusticia y desigualdad entre los empleados de una empresa. Tampoco me parece acertada la derogación de los artículos 153-O, 153-P (ya comentado) y 153-R; derogándose también con ellos, en las empresas en que no rige un contrato colectivo de trabajo, la obligación de someter a la aprobación de la STyPS los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo hubieran decidido implantar trabajadores y patrón.

La última reforma a este modificado Capitulo III bis, se refiere a los artículos 153-U y, 153-V. En ambos numerales se modifica la denominación de la constancia de habilidades laborales, por la de constancia de competencias o de habilidades laborales; documento mediante el cual, un trabajador podrá acreditar que tiene los conocimientos necesarios para desempeñar su puesto y el puesto inmediato superior y, negarse a recibir la capacitación considerada para estos en un programa de capacitación. También se modifica el artículo 153-U que antes

LA REFORMA LABORAL

facultaba a la STyPS para establecer cuáles serían los exámenes de suficiencia a ser presentados por el trabajador que considera contar con los conocimientos necesarios para el desempeño del citado puesto. Ahora, el modificado artículo 153-U no especifica quien será la dependencia o entidad que precise tales exámenes, refiriéndose sólo al examen de suficiencia *respectivo*. Ello lo considero otro error que pudiese provocar abusos y otras prácticas nocivas al interés de los trabajadores e incluso, a los fines de la productividad.

La modificación realizada al artículo 153-V, además, elimina la exigencia de que la constancia de competencias o de habilidades laborales sea expedida por un capacitador (cuyos requisitos señalamos con anterioridad), con lo cual, posibilita casi a cualquier persona a emitir dichos documentos. Grave error en perjuicio directo, precisamente de las competencias y habilidades laborales del trabajador, de su seguridad en el trabajo y por supuesto, de la productividad. También se elimina la obligación empresarial de enviar a la STyPS dichas constancias para su registro y control; excluyendo asimismo la eficacia incuestionable, de esas constancias para fines de ascenso dentro de la empresa en que se hubiese proporcionado la capacitación y adiestramiento (grave error, incoherente medida por supuesto, contraria a los derechos laborales); derogándose también el último párrafo de dicho numeral que obligaba a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, a practicar un examen para determinar al trabajador más apto para ocupar un puesto, cuando en una empresa existiesen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia de habilidades laborales se hubiese referido; medida congruente y necesaria en cualquier empresa. Ahora, creo que ello se dejará al arbitrio patronal.

Como he señalado, considero que muchas de las reformas realizadas a este Capítulo III Bis del Título IV de la LFT, quebrantan los derechos laborales (ya adquiridos con las anteriores disposiciones de ese capítulo); al tiempo que disminuyen su estabilidad en el empleo y, las posibilidades de ascenso que *per se*, les otorgaban la instrumentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento. Pareciera que nos encontramos ante una capacitación y adiestramiento *selectivos*, incoherentes y, a veces imposibles de instrumentar (al no contarse con las entidades correspondientes a su otorgamiento, ni plazos máximos señalados para su constitución). Aunando a ello, todas las faltas que he comentado (y las que no me he referido), actúan en detrimento directo e indirecto del anhelo empresarial de un certero incremento en la productividad de sus empresas, presunto eje rector de su reforma laboral, situación que me resulta sencillamente, incomprensible.

3.6. EN CUANTO A LOS DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES

En este rubro (Capítulo IV de la LFT), se modifica el artículo 154, adicionando en forma que considero acertada, la fracción I, que añade 4

LA REFORMA LABORAL

elementos que deberán ser tomados en consideración para preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores que habrán de ocupar un puesto, refiriéndose a: su preparación académica²⁰⁴, su capacitación; sus aptitudes y conocimientos y, su sindicalización (circunstancias que son consideradas para fines similares, en la modificación del artículo 159 de la LFT). Se eliminan sin embargo, los párrafos segundo y tercero del referido artículo 154, que aludían a la existencia de un CCT en la empresa, considerando la observancia de la cláusula de exclusión, en caso de que ella estuviera consignada en el CCT que rija en la empresa; suprimiéndose también la definición de sindicalizado, considerada antes en el párrafo tercero de ese artículo y, eliminándose también la posibilidad de que en los propios contratos colectivos se estableciera la forma en que puedan otorgarse los ascensos. La eliminación de esos dos últimos párrafos, pudiera atentar contra los derechos y la fuerza sindical.

Así, el reformado artículo 159 elimina los párrafos segundo y tercero que consignaban antes de la reforma, la manera en que habrían de cubrirse los puestos de nueva creación para los cuales por su naturaleza o especialidad, no existiesen en la empresa trabajadores con aptitudes para desempeñarlos, caso en el cual el patrón podría disponer libremente de ellos y; el texto relativo a que en los propios CCT, conforme a lo dispuesto por esa LFT, se establecería la forma en que debería acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos. Ahora, existe otra laguna en relación a esos supuestos.

3.7. EN CUANTO AL TRABAJO DE LAS MUJERES

El artículo 168 de la Ley anterior se encontraba derogado (y por lo tanto, sin texto), incluyéndose ahora en este artículo, un nuevo texto que prohíbe utilizar el trabajo de las mujeres en periodo de gestación o lactancia, durante una contingencia sanitaria. Si relacionamos este artículo con la adicionada fracción V del artículo 427 de la ley laboral, concluiremos que se trata de una nueva causal de suspensión de la relación laboral; caso en el cual, se pagaría a la trabajadora no el salario que percibía al momento de la suspensión, sino el equivalente a un día de salario mínimo por el tiempo que dure la suspensión, sin exceder de un mes. Considero para el caso aplicables los comentarios realizados en lo referente a la adición del artículo 42 bis; señalando al efecto que, no se establece disposición o garantía alguna a favor de la trabajadora para el caso en que la contingencia durase más de un mes. Hubiese sido afortunado que en tal supuesto y dado que la mujer trabajadora se encuentra embarazada o en periodo de lactancia, se considerasen los mismos términos establecidos en el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 175 relativo a los menores trabajadores, a quienes en caso de contingencia sanitaria se garantiza el pago de su salario, prestaciones y derechos por el tiempo que dure la referida contingencia.

²⁰⁴ En congruencia con las disposiciones contenidas en el artículo 153-B de la LFT.

LA REFORMA LABORAL

La modificación de la fracción II y la adición de la fracción II bis al artículo 170 me parecen congruentes y benéficas para la mujer y el producto; la reforma a su fracción IV lo sería en su totalidad, pero considero contraria a los intereses de la mujer trabajadora, acotar el período de lactancia a un máximo de seis meses sin establecer el lapso mínimo. Ello puede dar lugar a abusos.

3.8. EN CUANTO AL TRABAJO DE LOS MENORES

El Título V Bis fue reformado en diversos numerales. Me parecen acertadas las modificaciones de los artículos 173, 174, 175 y 176. El primero de ellos, considera el apoyo a la erradicación del trabajo infantil; el segundo, exige a los menores la presentación de una constancia de autorización de ley para trabajar; el artículo 175 modifica apropiadamente su contenido a fin de otorgar mayor certidumbre en cuanto al tipo de labores que no deben desempeñarse en el trabajo de menores, atento a la protección física y mental de estos sujetos laborales respecto de las cuales, considero aplicables al último párrafo del inciso IV, los comentarios realizados en lo referente a la adición del artículo 42 bis y del nuevo artículo 168; dado que no se establece disposición o garantía alguna a favor del menor para el caso en que la contingencia dure más de un mes. El artículo 176 por su parte, modifica adecuadamente su contenido a fin de otorgar mayor certidumbre al tipo de labores que deben ser excluidas del trabajo de los menores por ser consideradas como peligrosas o insalubres.

Sin embargo, los aciertos en la reforma a este Título V Bis, se opacan ante el impacto que conlleva la aplicación de las disposiciones contenidas en los adicionados artículos 22 bis y 175 bis de la LFT. Ello se explica si consideramos que, la inclusión de los numerales en cita, permiten nada menos que el trabajo infantil proscrito por supuesto por nuestra Carta Magna, por nuestra Ley Laboral y por la Organización Internacional del Trabajo.

Analicemos entonces el alcance de las desafortunadas reformas a esos dos numerales:

El nuevo artículo 22 bis, en su texto posibilita a contrario *sensu*, el trabajo de menores de 14 años (trabajo infantil), cuando el mismo sea desempeñado en el llamado “círculo familiar”.

Pero, ¿qué es el círculo familiar?. La inclusión de un nuevo concepto en la LFT, especialmente si permite el trabajo infantil, obligaba al legislador a realizar una interpretación auténtica de esa nueva concepción y describir ¿qué es lo que debemos entender por *círculo familiar*?. Al efecto, la parte final del citado artículo 22 bis establece que “se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado”. Cabe asimismo señalar que el título XV, de la LFT (artículos 351 a 353) considera y

LA REFORMA LABORAL

regula la existencia de la llamada “industria familiar”, a la cual define en su artículo 351 señalando que, “son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos”. Entonces ¿cuál es la diferencia entre ambos conceptos? (*taller familiar* y *círculo familiar*), ¿por qué la necesidad incorporar al texto de la LFT un concepto diverso al ya considerado “taller familiar”? ¿cuál es la diferencia entre ambos y cómo deben desempeñarse en ellos los menores de 14 años?. ¿Cómo habremos de interpretar y aplicar estas disposiciones?. Sin embargo esta ambigüedad no es lo verdaderamente grave, el peligro real consiste en que, como he señalado, con la de esta disposición estamos legalizando el trabajo infantil, en determinadas circunstancias pero aún así, permitimos que los menores de 14 años laboren; exponiendo y tal vez, lesionando con ello los intereses de nuestra infancia y contraviniendo los principios mismos de nuestro Derecho del Trabajo

En adición a lo anterior y, no conformes con la inclusión de ese artículo 22 bis, la reforma a la ley laboral incorpora también el texto del artículo 175 bis de la LFT, posibilitando también la inclusión del trabajo infantil al legalizar el trabajo de los menores de 14 años y sin ninguna protección legal) en trabajos relacionados con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo, o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones; labores que por cierto, “no considera trabajo”. ¿Entonces se pretende legalizar el trabajo infantil, pero dejándolo fuera de la ley (que contradicción), negando a los niños que trabajen la tutela de la ley y por tanto del Estado?. Si es el caso, estamos frente a una vergonzante actuación legislativa.

Lo anterior se explica si consideramos, además de nuestro sentido común, que los artículos 123 constitucional y, 22 y 174 de la LFT establecen los 14 años como la edad mínima para trabajar; que el artículo 2 de la LFT consigna que las normas de trabajo persiguen como fin la justicia social y; que el artículo 173 reformado, adiciona un segundo párrafo para establecer que la STyPS en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollaran programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil. Estas disposiciones asimismo contravienen lo establecido en los Convenios 138 y 183 de la OIT; el primero de los cuales, considera los 15 años como la edad mínima para trabajar (presuntamente, motivo por el cual no ha sido ratificado por México); el segundo (C. 183), ratificado por nuestro país, proscribe las peores formas de trabajo infantil.

Estamos, indudablemente ante la presencia de un enorme retroceso en nuestro Derecho del Trabajo, disciplina que fuese considerada pilar y ejemplo para la legislación internacional, fungiendo incluso como uno de los factores motivantes de la creación misma de la OIT.

3.9. EN CUANTO A LOS TRABAJOS ESPECIALES

Las modificaciones realizadas al Título VI de la LFT, consideran también a algunos de los considerados trabajos especiales, destacándose al respecto:

3.9.1. Por cuanto hace al trabajo agrícola

Me parece acertada la aclaración realizada al primer párrafo del artículo 279; no así las relativas a la adición de un párrafo tercero; dado que considero afecta también la estabilidad en el empleo de los trabajadores del campo, al condicionar su forma de contratación a: “permanentes, eventuales o estacionales”. Tal reforma, provoca la inclusión de los artículos 279 Bis y 279 ter, los cuales definen a quienes habrán de ser considerados trabajadores eventuales del campo y trabajadores estacionales del campo, respectivamente; considerando que los primeros se desempeñan en actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser “por obra o tiempo determinado”. Respecto a los trabajadores estacionales, el artículo 279 ter, los considera contratados para laborar en determinadas épocas del año, para realizar actividades específicas por “uno o varios patrones”, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a “27 semanas con cada patrón”. Aquellos afortunados que laboren más de esas 27 semanas, tendrán a su favor “la presunción” (¿sólo una presunción?) de ser permanentes conforme a lo dispuesto por el nuevo artículo 280 LFT.

Considero aplicables a este respecto, mis comentarios anteriores vertidos en relación con las nuevas y temporales formas de contratación previstas por los modificados artículos 25, 35 y 83 de la LFT (*out sourcing*, por temporada, de capacitación, sujeto a período de prueba, y sujeto a capacitación inicial); dado que, con la clasificación de esos trabajadores *eventuales* o *estacionales*, nuevamente se deja al arbitrio del patrón la duración de la relación laboral. A esas circunstancias, ya de por sí malas, habrá que agregar lo perverso que resulta permitir la existencia de varios patrones sin definir quién asumirá en un momento dado la responsabilidad laboral frente al trabajador, requerimiento especialmente importante para cumplimentar las disposiciones contenidas en los reformados artículos 282, 283 y 284 de la LFT (que considero acertadas, pero difíciles de cumplimentar en estas condiciones); y en relación con los rubros de riesgos de trabajo, seguridad e higiene, indemnizaciones y pensiones. A pesar de lo positivas que pudieran ser algunas adiciones a este tipo de trabajo, las reformas mencionadas, decididamente atentan contra la estabilidad en el empleo (y la paz social) de los de por sí desprotegidos, trabajadores del campo.

3.9.2. Por cuanto hace al trabajo a domicilio (Capítulo XII LFT)

Me parece congruente, actual y protector de este tipo de trabajadores, la adición del párrafo segundo al artículo 311 de la LFT, para incluir dentro de esta

clasificación a quienes realizan trabajo a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Es importante sin embargo, establecer la duración de la jornada de trabajo y el medio de control de las mismas, para evitar abusos de cualquiera de las partes. Es también afortunada la adición de un párrafo tercero al numeral en cita, a fin de establecer una nueva garantía a favor de los trabajadores, para evitar o disminuir el riesgo de que se cometan fraudes en contra de los intereses de los trabajadores, al intentar clasificar como tal, a una labor que en realidad se realiza en condiciones distintas a las consignadas en el referido numeral 311, estableciendo al respecto que, en dicho supuesto, dicho trabajo se registrará conforme a las disposiciones generales de esa ley.

3.9.3. Por cuanto hace al trabajo doméstico (Capítulo XIII LFT)

Se mejoran las condiciones anteriormente previstas por los artículos 333 y 337 de la LFT; eliminando la concepción de jornada ilimitada prevista por el anterior artículo 333; limitando ahora la jornada del trabajador doméstico a un máximo de 12 horas diarias. Innegablemente se trata de un gran avance, sin embargo, la jornada laboral sigue excediendo los límites legales marcados por la misma LFT en sus artículos 59 a 64, sin que los tiempos o días de descanso compensen esta deficiencia. En cuanto a sus períodos de descanso, la reforma al artículo 336 los amplía, asegurando a los trabajadores, descansos ininterrumpidos de día y medio. Asimismo se mejoran las condiciones de su alojamiento conforme a las disposiciones del reformado artículo 337. Sin embargo, estas mejoras no compensan su todavía especialmente larga jornada laboral. Era un buen momento para limitar la jornada de estos trabajadores, conforme a los máximos legales establecidos por la LFT y, acorde incluso con las disposiciones contenidas por el reformado artículo 2 de la Ley en cita.

3.9.4. Por cuanto hace al trabajo de las minas (Capítulo XIII Bis LFT)

En este rubro, se adiciona a la Ley laboral un nuevo capítulo que considera la inclusión de los artículos 343-A, al 343-E. Dichos numerales establecen las condiciones especiales en que prestarán sus servicios los trabajadores de las minas. Esta adición supone en principio un avance, sin embargo sus disposiciones se acotan únicamente a los trabajadores de las *minas de carbón*; estableciéndose por tanto, sólo mandatos relativos a regular la integridad de esta clase de trabajadores, instrumentando sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la ejecución del mismo.

Creo que esta limitación a considerar y proteger solamente el trabajo de los trabajadores mineros de las minas de carbón fue desventurada. La actividad minera en México históricamente ha sido sobresaliente, considerándose cuatro tipos fundamentales de minería: Minería superficial; Minería subterránea; Minería por dragado y Minería por pozos de perforación.

LA REFORMA LABORAL

Los legisladores al elaborar este capítulo, parece que olvidaron que no sólo existen las minas de carbón, sino que también se hallan otros tipos de minerales de interés económico, cuya extracción reviste especial interés en México, ocupando a un sinnúmero de trabajadores en su extracción, la cual, atendiendo al tipo de material a extraer, requieren de diferentes métodos de exploración, extracción y beneficio (que debían haber sido regulados como se considera en el capítulo XIII bis); dividiéndose en tres grupos los recursos mineros: Minerales metálicos (siendo los más comunes en México: oro, plata, plomo, cobre, zinc y fierro; existiendo también el platino, aluminio, níquel, selenio, vanadio, cromo y uranio); minerales industriales no metálicos (cal, sales, sulfuros, magnesita, yeso, talco, fluorita, gravas, arena, mármol, granito, etc.) y; piedras preciosas y semipreciosas (esmeralda, rubí, zafiro, lapislázuli, ágata, granate, jaspe, jade, zircón, ópalo, y turmalina, entre otros).

¿Entonces, por qué sólo ocuparnos de los trabajadores que se desempeñan en las minas de carbón?. ¿El resto de los trabajadores que laboran en minas, no requieren una defensa especial?. ¿Qué criterio se utilizó para únicamente tutelar en forma especial a quienes se desempeñan en minas de carbón discriminando y desprotegiendo a otros trabajadores que se desempeñan en labores minera similares y peligrosas?. Pareciera que todo gira en relación al desastre minero sucedido el 19 de febrero de 2006 en la Mina de Carbón de Pasta de Conchos, Coahuila. Parece una expiación gubernamental y/o patronal y no una reivindicación laboral.

Esta separatista actuación legislativa opaca terriblemente cualquier buena intención reflejada en el nuevo Capítulo XIII Bis denominado “De los Trabajadores de las Minas”. El título, en una primera impresión nos indica que, regula y tutela al trabajo minero en forma genérica y no específica y, así debió ser tutelando y ofreciendo mejores condiciones de trabajo, específicamente de seguridad e higiene en el trabajo y de prevención y atención de riesgos de trabajo a todo el sector minero y no sólo a una fracción del mismo. Este capítulo, en su actuar discriminatorio, contradice no sólo los principios consagrados en la Ley Federal del Trabajo, sino a la naturaleza misma del Derecho del Trabajo.

3.9.5. Por cuanto hace al trabajo de los médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad (Capítulo XVI LFT)

La reforma realizada al artículo 353-A, substituye la referencia a los Códigos Sanitarios de los Estados Unidos Mexicanos, por la aplicatoriedad de la Ley General de Salud. Se trata sólo de una actualización conveniente y necesaria. La reforma realizada al artículo 353-S (trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley), adecúa a este artículo las reformas realizadas a la LFT, eliminando de este numeral la referencia a las Juntas de Conciliación Permanente, también suprimidas.

3.10 EN CUANTO A LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

La reforma a la LFT relativa a las relaciones colectivas de trabajo, reguladas por los Títulos VII y VIII de la LFT, fue en esencia, muy pobre.

La primera modificación al respecto se registra, cuando se agrega un segundo párrafo al artículo 357 estableciendo la posibilidad de “sancionar en términos que disponga la ley, cualquier injerencia indebida”. La idea en principio es buena, considerando que se refiera a alguna intrusión contraria al derecho de los trabajadores y patrones de constituir sindicatos libremente y sin necesidad de autorización previa; ello por supuesto me parece acertado; sin embargo encontramos graves defectos en su redacción. Así, esta adición no clarifica a quien va dirigido el mensaje: si a las autoridades públicas o al público en general; tampoco se señala si las aludidas injerencias se refieren al momento del nacimiento de un sindicato (tramite, registro, toma de nota) o bien; a las injerencias sucedidas en la vida de un sindicato previamente conformado y; lo que es peor, ese párrafo fue adicionado para sancionar conductas indebidas y proteger la libertad sindical, siendo sin embargo imposible instrumentar tales garantías dado que, la LFT simplemente no contiene apartado o referencia alguna relativa a la imposición de esas sanciones.

Se adicionan al título VII los artículos 364 bis y 365 bis. El primero de ellos estableciendo que en el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratitud, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical. En ese mismo rubro, el artículo 365 bis establece la obligación de la STyPS y de las JLCA de hacer pública para consulta de cualquier persona, la información actualizada de los registros de los sindicatos, imponiendo a las autoridades la obligación de expedir copias de los documentos que se les soliciten y que obren en los expedientes de registro y, que el texto integro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos estén disponibles en los sitios de internet de la STyPS y en las JLCA, según corresponda atento a su competencia. Este numeral asimismo señala los requisitos mínimos que se deben aportar para el registro de un sindicato (domicilio, numero de registro, nombre del sindicato, nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo, número de socios y, central obrera a que pertenece en su caso); obligando a una actualización trimestral de sus índices. El contenido de estos nuevos artículos me parece acertado.

El artículo 366 que regula los casos en que se puede negar un registro sindical, se modifica en su fracción III sólo para realizar una precisión numérica y, establecer en su párrafo, que los días que a se refiere el mismo, serán naturales. Se trata sólo de otorgar mayor claridad a esos preceptos.

Considero sin embargo totalmente desafortunadas y contrarias a los principios del Derecho Colectivo del Trabajo, las reformas realizadas a la fracción IX del artículo 371 de la Ley Laboral, en las cuales, aún cuando aparentemente

LA REFORMA LABORAL

garantizan el derecho al libre ejercicio del voto, en realidad embisten la democracia sindical, al permitir el establecimiento del llamado *voto indirecto*, es decir, el sufragio ejercido no en forma personal sino mediante un *criterio universal* o a través de *delegados*, para elegir la dirigencia sindical. Esta vergonzante situación ya ocurre en la realidad. Por ello, debió considerarse en esta reforma, la inclusión de las medidas necesarias para proscribir el ejercicio de esta práctica cobarde e ilegal, pero, en vez de ello, se regulariza tal actuación, legalizando su ejercicio ante la ley. Nada más opuesto a los intereses colectivos laborales. La redacción de este artículo, evidencia sin duda alguna, la real naturaleza de esa reforma legal.

La rendición de cuentas fue el otro gran tema ampliamente debatido en materia de contenidos de estatutos sindicales. Así, se modifica la fracción XIII del referido artículo 371 adicionando la necesidad de que el estatuto señale lo relativo a las sanciones para sus directivos en caso de incumplimiento, tema que expresa o implícitamente ya existía en prácticamente todos los estatutos sindicales, es decir, se legaliza una práctica ya existente. Un tema novedoso en esta reforma se refiere a la obligación de establecer las instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre agremiados con motivo de la gestión de los fondos sindicales (segundo párrafo de la fracción XIII del artículo 371), abriendo la posibilidad de que en adelante, los estatutos contengan órganos sindicales internos para tales fines; caso en el cual surgen nuevas interrogantes: ¿qué pasará en caso de que uno o varios agremiados no estuviesen conformes con las resoluciones que emitan dichos órganos internos?. Parecería que, atento al contenido del artículo 373, serían los tribunales del trabajo quienes conocerían del tema y se pronunciarían al respecto pero, ¿cabría entonces el riesgo de que en el ejercicio de esta potestad esos tribunales fuesen usados como medio de control sindical en la emisión de sus resoluciones?. De ser así, estaríamos frente a un nuevo medio oficial de control sindical, por supuesto contrario a la autonomía y fuerza gremial.

Ahora bien, valdría la pena preguntarse cuál será el impacto de dicha reforma en los estatutos de los sindicatos, federaciones y confederaciones existentes. ¿Deberán reformar sus estatutos acordes a los nuevos requerimientos legales?. Si es así, ¿estas modificaciones estatutarias significarían un nuevo registro y autorización por parte de la autoridad laboral?. Habría entonces que cuestionarnos si esos nuevos registros y autorizaciones podrían ser usados por las autoridades laborales (y por los patrones) como un arma legal de control sindical, que permitiese un ejercicio dudoso y abusivo de funciones, cuyo impacto sería también desastroso para la soberanía y fortaleza sindical.

En materia de acceso a la información, el nuevo artículo 373 consagra a favor del trabajador el derecho a solicitar información a la directiva sobre el manejo del patrimonio del sindicato. Sin embargo, no considera una efectiva protección a favor del trabajador que ejercitase tal derecho, quedando éste a merced de que la

LA REFORMA LABORAL

directiva sindical decida tomar o no alguna represalia en su contra; entonces, en realidad no se logra el avance requerido en este rubro.

Me parece adecuada la adición realizada al artículo 377 que en su último párrafo considera el uso sindical de medios electrónicos, para cumplir las obligaciones a ellos impuestas. Ello me parece acorde y necesario a la época en que vivimos.

En ese mismo sentido, avalo también la inclusión de los artículos 377, 391 bis y 424 bis, que promueven el acceso a la información relativa al contenido de los CCT y de los Reglamentos Interiores de Trabajo; confiriendo para tales efectos a las JCA la obligación de hacer pública, para consulta de cualquier persona, la información de los CCT y de los RIT (respectivamente) que le sean depositados, debiendo en todo caso, a solicitud de interesado (en términos de la Ley Federal de Transparencia), expedir copias de los mismos. Dichos numerales consideran también que, de preferencia, el texto integro de las versiones públicas de los CCT y de los RIT esté disponible en forma gratuita en los sitios de internet de las JCA; medidas con las cuales se progresa en materia de difusión y acceso a la información, ratificándose el carácter público de esos documentos y, poniendo al alcance de los directamente interesados esta información.

Una protección a los derechos individuales de los trabajadores y, un golpe al poder sindical, lo encontramos en la derogación del segundo párrafo del artículo 395 de la LFT, relativo a la llamada clausula de exclusión, que anteriormente, facultaba al sindicato para exigir al patrón (atento al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado), la separación del trabajo de aquellos miembros que renunciasen o fuesen separados del sindicato contratante.

Acorde a las disposiciones contenidas en el adicionado (y ya comentado) artículo 42 bis, se incorpora la fracción VII del artículo 427 de la LFT, que considera la suspensión de labores o trabajos (que declare la autoridad sanitaria competente), en los casos de contingencia sanitaria; supuesto en el cual, mediante la adición de la fracción IV del artículo 429, se impone al patrón la obligación de pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes. Reitero mis comentarios en relación a la adición del artículo 42 bis de la LFT.

Se modifican también los artículos 430 y 432 de la LFT. En el primero de ellos, se exceptúa al patrón de pagar a los trabajadores la indemnización por suspensión de labores consignada en dicho numeral, cuando la suspensión suceda con motivo de contingencia sanitaria declarada por la autoridad competente (causal prevista por la adicionada fracción VII del artículo 427). Se incluye también un último párrafo al artículo 432 para exceptuar al patrón de las obligaciones que este numeral consigna, relativas a las formalidades que habrán de observarse para continuar labores tras una suspensión de trabajos,

LA REFORMA LABORAL

señalándose que tratándose de los supuestos contenidos en la fracción VII del artículo 429, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto como concluya la contingencia sanitaria.

Las reformas realizadas a los artículos 429 fracción I, 435 fracciones I y II, y 439, sólo actualizan los números de los artículos que en los mismos se invocan.

En materia de huelga, la reforma laboral no plantea modificación o adición alguna. Sin embargo, ajeno a las discusiones legislativas y a las reformas a la Ley Laboral, sucede, en forma casi simultánea a los eventos de discusión y puesta en vigor de las reformas legales, una de las más trascendentes (y dañina) interpretación-modificación de los últimos tiempos a la LFT en materia de huelga. Ello ocurre cuando la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite una resolución que posibilita a los patrones a pedir la calificación de las huelgas solicitando que se declare la imputabilidad de las mismas, derecho con anterioridad consagrado sólo a favor de los trabajadores acorde a lo establecido por el artículo 937 de la Ley Laboral. Considero totalmente desafortunada la emisión de esta resolución precisamente por nuestro Tribunal Supremo; el cual, tristemente argumenta, para apoyar su decisión, *la necesidad de que los patrones sean tratados con mayor equidad*. Evidentemente se trata de un retroceso esencial y procesal en detrimento de los intereses de los trabajadores. No existe justificación alguna para que la SCJN emita una resolución que en sí misma niega la naturaleza y esencia del Derecho del Trabajo.

En conclusión, en cuanto al rubro del Derecho Colectivo del Trabajo, la reforma legal fue muy escasa y poco afortunada. Sin embargo a este respecto, debe reconocerse la labor realizada en su discusión, por diputados y senadores progresistas quienes, actuando contra corriente, lograron *suavizar* su impacto inicial, dado que, el texto original de la propuesta presentada por Calderón, presuntamente implicaba, un desmantelamiento de los derechos colectivos a favor de los intereses patronales. Habrá que seguir luchando.

3.11. EN CUANTO A LOS RIESGOS DE TRABAJO

En materia de riesgos de trabajo, regulados por el Título IX de la LFT, la reforma adiciona el artículo 475 bis, numeral que señala al patrón como responsable de la seguridad e higiene en el trabajo y, de la prevención de los riesgos de trabajo; imponiendo a los trabajadores la obligación de observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas aplicables, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo. Considero afortunada la inserción de este artículo, protector de la salud e integridad del trabajador.

El artículo 476 se modifica a fin de incluir en las consideradas enfermedades de trabajo, la actualización que de ellas realice la STyPS.

LA REFORMA LABORAL

Considero afortunada la decisión de *actualizar* las consideradas enfermedades de trabajo debido a que, la evolución misma de las formas en que se desempeña el trabajo personal subordinado, provoca la existencia de nuevas e imprevisibles enfermedades de trabajo. Sin embargo habrá que tener cuidado que en dicha actualización no se excluyan padecimientos ya calificados como tales o, se minimicen sus consecuencias, en aras de disminuir la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo. Considero también que hubiera sido más afortunado, no eliminar la referencia a la tabla de enfermedades del artículo 513 y, que en la obligación de actualizar a las enfermedades de trabajo, se incluyera la participación conjunta de la Secretaría de Salud.

Al respecto es importante también señalar que el Artículo Cuarto Transitorio del Decreto datado 30 de noviembre de 2012, establece que la STyPS deberá expedir la Tabla de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, en un término de seis meses contados a partir de la entrada en vigor de ese Decreto, señalando que en tanto, deben seguirse aplicando las tablas a que se refieren los artículo 513 y 514 que se reforman.

El artículo 490 incluye en su fracción II, como faltas inexcusables del patrón para el pago de indemnizaciones, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Se trata de una actualización adecuada.

El artículo 502 se modifica a fin de incrementar de 730 a 5000 días de salario, la indemnización patronal correspondiente en caso de muerte del trabajador a consecuencia de un riesgo de trabajo. Incremento afortunado y humanitario. Debemos sin embargo considerar en el cálculo de esta cuantía que, acorde a lo dispuesto por el artículo 486 no reformado, para determinar el monto de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, si el salario que percibe el trabajador excede el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo y no el salario real del trabajador.

Tratándose del pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se modifican las fracciones I y IV del artículo 503, para eliminar la actuación de la Junta de Conciliación Permanente y considerar sólo la del inspector del trabajo. Ello en congruencia con la desaparición de dicha instancia y, la consecuente derogación de los artículos 591 al 603 de la LFT.

La fracción V del artículo 504, se modifica a fin de considerar el uso de medios electrónicos para el cumplimiento de las obligaciones patronales de dar aviso por escrito tanto a la JCA como al inspector del trabajo, de los accidente de trabajo que ocurran; actualización que considero necesaria. Se adiciona asimismo un segundo párrafo al inciso e) de la fracción en cita, a fin de que, para fines estadísticos la STyPs y el IMSSS intercambien información respecto de los avisos

LA REFORMA LABORAL

de accidentes de trabajo que les presenten los patrones y, de otros datos estadísticos. Modificaciones que también considero adecuadas.

Se reforman los artículos 512-A al 512-F, agregándose el tema del medio ambiente en el trabajo. Ello, al adicionar a las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, las de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; considerando en su integración a los representantes de las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, de Salud, de Gobernación, de Medio Ambiente y, de Recursos Naturales. Se establece al respecto la necesidad de una comunicación constante entre dicha Comisión y las autoridades de Protección civil, a fin de diseñar las acciones necesarias para reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la interrupción de las funciones eventuales de la sociedad ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos. Se establece que las organización de dicha Comisión y de las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal (Art. 512-C), serán señaladas en el Reglamento que se expida en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; siendo obligación patronal el efectuar en sus centros de trabajo las modificaciones que ordenen las autoridades de trabajo a fin de ajustarse a las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes (Art. 512-D). Se eliminan los párrafos segundo y tercero del artículo 512-D, adicionándose en consecuencia, el artículo 512-D Bis que considera el caso de restricción de acceso o limitación en la operación en las áreas de riesgo detectadas (en vez de la clausura total o parcial del centro de trabajo prevista por el artículo 512-D), posibilitando al patrón a manifestar ante la STyPS lo que a su derecho convenga y a ofrecer pruebas.

Se adiciona asimismo el artículo 512-D Ter, para determinar la actuación de la STyPS para el caso de que las autoridades sanitarias declaren la suspensión de labores por contingencia sanitaria. El artículo 512-F se modifica para considerar la promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Se incluye también el artículo 512-G, facultando a la STyPS y a las autoridades a auxiliar en su caso, a autoridades no laborales, en el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud.

Un cambio trascendental fue la desaparición en el texto de la LFT de la tabla de enfermedades de trabajo, modificándose los artículos 513 y 514, de forma tal que, se conjuntan en un reformado artículo 513 las disposiciones antes contenidas en lo relativo al establecimiento de las ahora llamadas *tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo*; posibilitando a la STyPS a *actualizarlas* (pudiendo para ello, la STyPS y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo, auxiliándose de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo) y, estableciendo la obligación de

LA REFORMA LABORAL

publicar dichas actualizaciones en el DOF. Al respecto, la STyPS, conforme lo dispuesto por el artículo 515, debe realizar las investigaciones y estudios necesarios para que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de la citada tabla, instituyendo su observancia general en todo el territorio nacional. Reitero al efecto los comentarios realizados en lo conducente a la reforma del artículo 476.

3.12. EN CUANTO A LA PRESCRIPCIÓN

Se modifica el texto del artículo 521 sólo para eliminar la referencia a la Junta de Conciliación, ello a fin de actualizar el texto de dicho artículo, en congruencia con la desaparición de dicha instancia y, con la consecuente derogación de los artículos 591 al 603 de la LFT.

3.13. EN CUANTO A LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

La reforma intenta impulsar la profesionalización del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a partir de dos propuestas específicas: la precisión y/o aumento de los requisitos que habrán de cumplir los funcionarios de las Juntas y, la puesta en marcha de un servicio profesional de carrera para el personal de las Juntas.

Así, se deroga el artículo 525 que preveía la existencia y fines del ahora desaparecido Instituto del Trabajo (para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo); adicionándose el artículo 525 bis que faculta a las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables en cada caso, para el establecimiento de un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño y retiro de los servidores públicos. Tarea que habrá de cumplirse a partir del 1º de enero de 2014 (conforme al artículo sexto transitorio 2012, publicado en el DOF el 30 de noviembre de 2012).

En lo referente a la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, se adiciona el rubro de servicios a la fracción I del artículo 527, agregándose el numeral 22 de dicha fracción para considerar dentro de las ramas industriales y de servicios, a los servicios de banca y crédito. Se adiciona asimismo al número 2 de la fracción II de ese artículo para establecer que, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo a través de cualquier acto administrativo emitido por el Gobierno Federal.

LA REFORMA LABORAL

En cuanto a la labor que desarrolla la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la reforma se enfoca en dos direcciones: el fortalecimiento de su tarea conciliadora y, la profesionalización de su personal. A tal efecto, se adiciona al Capítulo III, el artículo 530 bis que autoriza a esta instancia para citar a patrones o sindicatos a juntas de advenimiento o conciliatorias (facultad antes reservadas a las eliminadas Juntas de Conciliación), apercibiéndolas que de no comparecer, se les podrá imponer la medida de apremio que la misma LFT señala en la fracción I del reformado artículo 731. Apreciamos en estas modificaciones una buena intención legislativa, sin embargo, en su instrumentación adolece, como en otros casos, de poco cuidado en su redacción dado que, en la forma en que se encuentra prevista la imposición de penas en el artículo 731, se posibilita el establecimiento de sanciones pecuniarias (al empleador) sin que medie un proceso legal, acción poco ortodoxa.

Asimismo, la reforma a la LFT prohíbe expresamente al personal jurídico de dicha Procuraduría de la Defensa del Trabajo para actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos particulares en materia de trabajo (artículo 533 bis); agregándose ciertos requisitos que deben cumplimentar los procuradores auxiliares de la defensa del trabajo, profesionalizando también a esos funcionarios públicos (artículo 533).

Muy poco acertada me parece la modificación de la fracción IV del artículo 532, considerando que con ello se permite al Estado eclesiástico del Procurador General de la Defensa del Trabajo, al establecerse la única limitante de no ser ministro de culto. A este respecto, me parece conveniente precisar que, en ese mismo sentido tal modificación se realizó también a los artículos 546-V (para ser Inspector del Trabajo); 552-IV (para ser Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos); 555-III (para pertenecer al Consejo de Representantes de esa Comisión); 556-II (para ser representante de los trabajadores y de los patrones); 560-III (para ser Director, Asesor Técnico y Asesor Técnico Auxiliar de esa Comisión); 612 (para ser Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje); 626-IV (para ser actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje); 627-IV (para ser Secretario de la Junta de Conciliación y Arbitraje); 627-B-IV (para ser Funcionario Conciliador de la Junta de Conciliación y Arbitraje) y; 628-IV (para ser Auxiliar de la Junta de Conciliación y Arbitraje).

En cuanto al capítulo IV, del Servicio Nacional de Empleo (antes Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento), se modifican todas las fracciones del artículo 537, numeral que señala los objetivos de dicho servicio, adicionándose a ese numeral las fracciones V a VII a fin de: vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo; diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable y; coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

LA REFORMA LABORAL

Se modifican los artículos 539-A y 539-B realizando las adecuaciones en cuanto al funcionamiento del Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo y, de los Consejos Consultivos Estatales y del D.F. del Servicio Nacional del Empleo, señalando la forma en que quedarán integrados. Considero se trata sólo de una actualización a este rubro.

En relación a la inspección del trabajo, se intenta profesionalizar también a sus integrantes (artículo 546-V), exigiendo la conclusión del bachillerato o sus equivalentes (anteriormente sólo se exigía haber terminado la educación secundaria). Asimismo, se adiciona, como ya habíamos señalado en lo relativo a las obligaciones patronales, la fracción VI bis del artículo 541, otorgando al inspector de trabajo la facultad de ordenar, previa consulta con la *Dirección General de Inspección Federal del Trabajo*, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas; pudiendo incluso decretar la restricción del acceso o limitar la operación de las áreas de riesgo detectadas.

Aunado a la profesionalización del personal que labora en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la inclusión del Servicio Público de Conciliación, constituye otra de las ideas más novedosas y trascendentales en lo que se refiere al impacto de la reforma laboral para las autoridades laborales.

Para la instrumentación del llamado Servicio Público de Conciliación, se derogan en su totalidad los artículos 591 a 603, que integraban los Capítulos X y XI de la Ley Federal del Trabajo, que regulaban lo relativo a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, cuya competencia principal se centraba en actuar como instancia conciliadora de los trabajadores y fungir como Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos cuyo monto no excedía el importe equivalente a 3 meses de salario; auxiliando asimismo a las JCA en la recepción de las demandas, desahogo de pruebas y cumplimentación de exhortos y otras diligencias que le fuesen encomendadas. Al ser eliminadas dichas actuaciones, se entiende entonces que, serán las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje las que, en el ámbito de sus respectivas competencias, realicen esas funciones. Adicionando para tal efecto el artículo 627-A, que regula el llamado *servicio público de conciliación*. Se trata de una innovación en este rubro, desempeñada a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados *funcionarios conciliadores*; por los integrantes de las juntas o por su personal jurídico. De esta forma, se destaca un intento por rescatar y fortalecer la tarea de conciliación que históricamente ha distinguido a las instancias jurisdiccionales del trabajo, labor que, por diversos motivos había ido decreciendo.

En relación al Capítulo XII, que regula la actuación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se adiciona un segundo párrafo al artículo 605, considerando la inclusión de un llamado *Secretario General de Acuerdos* y, de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgue conveniente y de conformidad con el Reglamento Interior de la Junta;

LA REFORMA LABORAL

estableciéndose asimismo que, la designación y separación del personal jurídico de la Junta, se realizara conforme a los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los presidentes de las Juntas Especiales. Se adiciona asimismo y en congruencia con estas inclusiones, el artículo 605 bis que establece las funciones del Secretario General de Acuerdos y de los Secretarios Generales de la Junta.

Se reforma el artículo 610, modificando su fracción II a fin de sustituir las votaciones en las que intervendrán personalmente los presidentes de las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Especiales, en aquellos casos que se trate de resoluciones de personalidad (considerada la resolución de nulidad de actuaciones en la citada fracción II, con anterioridad a esta reforma). Se actualiza el supuesto de la fracción V de dicho artículo 610; sustituyéndose, en la fracción VI, la referencia al numeral 806 por la del artículo 913, relativo a la facultad de la junta para requerir a los peritos aclaraciones y precisiones respecto de los dictámenes por ellos rendidos.

En cuanto a las modificaciones realizadas al artículo 612 relativo a los requisitos para ser Presidente de la Junta, me parecen adecuadas y acordes a los criterios de profesionalización de ese puesto. Asimismo, las modificaciones de los artículos 614 a 620, me parecen actualizaciones acordes al contenido de la Ley.

En lo relativo a las reformas realizadas al Capítulo XIII relativo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, reitero los comentarios vertidos en el párrafo precedente, referentes a las modificaciones hechas a los artículos 623 a 627; adiciones de los numerales 627-A, 627-B y 627-C; artículos 628 a 634, 637; adición del 641-A, 642 a 648 y 664 de la LFT; con las salvedades también mencionadas con anterioridad.

3.14. EN CUANTO AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Respecto de este rubro, podemos comenzar por señalar que, una de las características que definían a nuestro Derecho Procesal del Trabajo, era el no ser formalista; particularidad consagrada en forma especial por el texto del artículo 685 ahora reformado. Esta se considera la primer gran reforma procesal y se encuentra referida al hecho de que el proceso laboral será *predominantemente conciliatorio*.

En cuanto a la capacidad, personalidad y legitimación de las partes en el proceso, se adiciona un segundo párrafo al artículo 690 a fin de regular la comparecencia de los llamados terceros interesados a juicio (omitiéndose la figura del tercero concurrente), estableciendo para ello la obligación de suspender el procedimiento y, señalándose día y hora para la celebración de la audiencia respectiva. También se adiciona un segundo párrafo al artículo siguiente, a fin de extender los efectos de dicho numeral, a los presuntos beneficiarios de un

LA REFORMA LABORAL

trabajador fallecido. Considero que estas adiciones son acordes a los requerimientos del proceso laboral.

Sin embargo, creo completamente desafortunada la reforma del artículo 692, numeral que antes de la reforma establecía reglas exactas y bien definidas para la acreditación del compareciente, fungiendo como apoderado (Fracción I), o como representante legal (Fracción II). Con la modificación a su fracción II, se elimina la obligación del apoderado que actúa como representante legal, de acreditar esa personalidad exhibiendo el correspondiente testimonio notarial, disposición que resulta una transgresión a las normas procesales y de Derecho, posibilitando casi a cualquier persona (apoderado o no) para comparecer y actuar en juicio. Grave error.

En el mismo sentido, es conveniente señalar que la alteración del citado artículo 692, sus errores e imprecisiones, también afectan a las disposiciones del numeral 693, con el cual se encuentra vinculado. De esta forma, cuando el artículo 692 habla de *las partes*, evidentemente se refiere al trabajador y al patrón; pero el artículo 693 (el cual adiciona a las federaciones y confederaciones en su texto) sólo se refiere a la representación de trabajadores; sin embargo dicho numeral se remite al anterior. Ello es confuso. Tampoco considero acertada la modificación realizada a la fracción IV del citado artículo 692, que elimina la certificación extendida por la STyPS o por la JLCA, por la emitida por la llamada autoridad registradora, sustituyendo el registro por la inscripción, de la directiva sindical.

En cuanto a las competencias, se modifican los artículos 700 y 705 de la Ley Laboral. La reforma realizada a las fracciones I y II del artículo 700, altera la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en razón de territorio; eliminándose la fracción I y, posibilitando en la fracción II, para que tratándose de conflictos individuales, sea el actor quien escoja entre: a) la Junta del lugar de celebración del contrato; b) la junta del domicilio del demandado y; c) la Junta del último lugar de prestación de los servicios. Asimismo, se modifica la fracción I del artículo 705 a fin de facultar al presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Especiales de la misma entidad federativa; y por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación.

Me parece adecuada la actualización que se realiza en el artículo 724, 729, 731, 734, 737, 739, 740, 742, 743, 753, 763, 765, de la Ley Laboral, por considerarlas actualizaciones a la misma.

En cuanto a la continuación del proceso y la caducidad, la reforma laboral pretende, al modificar los artículos 771, 772, 773, 774, 776, 783, 784, 785, 786, 790, 793, 802, 804, 808, 813, 814, 815, 817, 823, 824, 825, 826 bis, 828, 836-A, 836-B, 836-C, 836-D, 839, 840, 841, 850, 853, 856, 857, 861, 863, 865 a 8869, 873, 875 a 880, 882 a 866, 888, 891 de la Ley laboral, agilizar y dar celeridad al procedimiento laboral, abreviando la duración de los típicamente largos procesos

LA REFORMA LABORAL

laborales. La idea en principio sería buena; sin embargo, no lo es, en la forma en que pretende instrumentarse.

Para el fortalecimiento de la función conciliatoria, se transforman las etapas del proceso laboral, eliminando la afamada fórmula *trifásica* (audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas) prevista por el anterior artículo 875 de la LFT. A partir de esta reforma, el artículo 875 señala que la primera audiencia será *bifásica*, constando de sólo dos etapas: de conciliación y, de demanda y excepciones. De esta forma, se pretende delimitar claramente la labor conciliatoria que podrá llevar a cabo en forma general el personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje y en forma especial, el funcionario conciliador, el cual, atento al reformado artículo 876 propondrá a las partes soluciones justas, equitativas y adecuadas para terminar la controversia, fungiendo entonces en forma activa no sólo como conciliador, sino como mediador de los conflictos laborales, función latente durante todo el proceso y hasta el momento en que se declare cerrada la instrucción. Me encuentro también a favor de estas disposiciones dado que, atento al gran número de juicios existentes en las JCA y la falta de personal suficiente para la atención de ellos, las audiencias trifásicas rara vez eran celebradas como tales, *dividiéndose* esta en la forma ahora propuesta, atento a las cargas de trabajo de las juntas, cuyos funcionarios frecuentemente motivaban esta *práctica* entre los postulantes. Considero entonces que se regularizó una práctica y con ello incluso, se agiliza el proceso laboral.

3.15. EN CUANTO A LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Al efecto, se adiciona al capítulo XVIII De los Procedimientos Especiales, una sección relativa a los “Conflictos Individuales de Seguridad Social”, con el objeto de dar celeridad a la gran cantidad de demandas presentadas por los trabajadores y derechohabientes del Instituto Mexicano del Seguro Social en contra de dicha institución. Modificación que sin embargo, carece de un sustento constitucional.

En principio, el artículo 899-A, señala los conflictos que quedan incluidos dentro de ese procedimiento, considerando que son aquellos en los que se tiene por objeto reclamar: a) el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social; b) las prestaciones derivadas de la Ley del INFONAVIT y de las AFORES y; c) de aquellas prestaciones aplicables a los trabajadores, en virtud de la existencia de Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social. Al respecto se señala a la JFCA como la instancia competente para conocer de conflictos individuales en materia de seguridad social, los cuales podrán ser planteados por los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios (tratándose de la Ley del IMSS), los trabajadores titulares de Derechos ante el INFONAVIT, los titulares de cuentas individuales o

LA REFORMA LABORAL

sus beneficiarios en el caso de las AFORES y, los trabajadores titulares de algún derecho en materia de seguridad social, a ellos reconocidos en sus CCT o en sus Contratos-ley.

Se establece asimismo la competencia por razón de territorio, para conocer de dichos conflictos, señalando que corresponderá a las Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en que se encuentre la clínica del IMSS a la cual estén adscritos el asegurado o sus beneficiarios; señalando que, tratándose de conflictos relacionados con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la Entidad Federativa donde se encuentre el último centro de Trabajo. El artículo 899-B, por su parte indica quienes son los sujetos legitimados para plantear este tipo de conflictos.

Por su parte, el artículo 899-C establece entre las novedades que plantea el procedimiento en comento, los requisitos y documentos que, por regla general deben cumplir las demandas que se interpongan en este rubro, agregándose, como otra primicia al respecto, que en la demanda se tendrá que precisar y exhibir el último estado de cuenta individual en el caso de ahorro para el retiro, la constancia expedida por el IMSS, los documentos expedidos por los patrones o las instituciones involucradas en el reclamo de derechos o, el acuse de recibo de que se hubiesen solicitado los mismos y; de forma general, todas las pruebas que el actor considere acrediten la veracidad de su dicho.

En concordancia, el artículo 899-D, impone a los organismos de seguridad social la carga probatoria sobre ciertos temas como lo son: la fecha del inscripción al IMSS, el número de semanas cotizadas, los promedios salariales de cotización, el estado de cuenta de las aportaciones al INFONAVIT y a las AFORES, las disposiciones o retiros de las cuentas, la vigencia de derechos y, los pagos parciales de los asegurados, debiendo exhibir durante el juicio aquellos documentos que, conforme a las leyes que les son aplicables, deben conservar para acreditar controversias sobre los citados puntos, señalando que, en caso de no presentar dicha documentación, se presumirán por ciertos los hechos controvertidos.

El artículo 899-E establece el procedimiento derivado por prestaciones por riesgos de trabajo o enfermedades generales. El artículo 899-F establece que las partes deberán designar a sus peritos médicos en la demanda y en la contestación a la misma, debiendo contar dichos peritos con el registro previsto por el mismo artículo 899-F. La reforma considera que, si el actor no designa perito médico o no solicita que se lo designe la Junta, esta lo prevendrá para que subsane la omisión, apercibiéndolos que de no hacerlo se desechará de plano la demanda. Se establece asimismo, que la prueba pericial se integrará con los dictámenes que rindan los peritos de las partes y el que designe la Junta Especial del conocimiento, señalándose los requisitos, datos e información que deben contener dichos dictámenes; así como la forma y tiempos en que habrán de ser rendidos.

LA REFORMA LABORAL

Finalmente se establece que la JFCA integrará un cuerpo de peritos médicos especializados en medicina del trabajo, proporcionados por las instituciones públicas que presten servicios de salud (Art. 899-G).

De esta manera, se promueve la celeridad de los procedimientos en materia de conflictos individuales de seguridad social, indicando este nuevo procedimiento que, tras celebrada la audiencia inicial, las partes contarán con 10 días para que sus peritos acepten y protesten el cargo; señalándose fecha para la celebración de una audiencia, dentro de los 30 días posteriores a la aceptación del cargo, para la recepción del dictamen respectivo en una audiencia con citación a las partes, con el apercibimiento que de no concurrir, se tendrá por perdido su derecho para formular preguntas u observaciones, sucedido lo cual, en su resolución, la Junta determinará si se acreditó o no el nexo causal entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el medio ambiente de trabajo, señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional del riesgo de trabajo para calificarlo como tal. Finalmente el mismo artículo 899-E especifica que, en la ejecución del laudo las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.

3.16. EN CUANTO A LOS PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN Y REMATES

Se amplía de 3 a 15 días el término dentro del cual se deben cumplimentar los laudos (art. 945 LFT), volviéndose congruente con el término previsto para la interposición de la demanda de amparo, ello debido a que considerando un término de 3 días, existía la posibilidad de ejecución de un laudo cuando todavía no había transcurrido el término para impugnar el laudo y de solicitar la ejecución del acto reclamado.

Se modifica la fracción IV del artículo 947 que regula la insumisión al arbitraje, adecuando la condena de salarios vencidos, acorde a la reforma realizada al artículo 48 (ya comentada). La reforma, asimismo cambia el artículo 962 responsabilizando al presidente ejecutor para que ordene, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad. También se modifica la fracción II del artículo 965, estableciendo que la ampliación del embargo procederá cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio. Ello también me parece un acierto.

Por cuanto hace a los remates, se amplía la fracción I del inciso A, para que, en caso de que el presidente ejecutor detecta que en el embargo ordenado el avalúo de los bienes es notoriamente superior o inferior a su valor, se ordene la práctica de otro. Asimismo, se modifica la fracción III de dicho precepto agregándose la publicación del remate en el boletín laboral o en los estrados de la Junta. El inciso B del citado artículo, hace aplicable lo dispuesto por la referida

fracción I del apartado A, cuando los bienes embargados sean inmuebles. Ello lo considero acertado.

3.17. EN CUANTO AL PROCEDIMIENTO DE LAS TERCERIAS Y PREFERENCIA DE CRÉDITOS

Se modifica el artículo 979 que regula la forma en que los trabajadores pueden hacer valer la preferencia del crédito laboral, estableciendo la obligación de que antes de llevarse a cabo el remate, se le notifique al patrón, para garantizarle el derecho preferente que la ley les concede. Considero adecuada esta modificación.

3.18. EN CUANTO AL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL O VOLUNTARIO

Para efectos del pago de utilidades, se modifica el artículo 985, estableciendo que para el caso de que la SHCP modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y este impugne tal resolución, se amplíe el término a 3 días a partir de la presentación de dicha impugnación, para que dicho causante pueda solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades, adicionando la fracción III a dicho numeral, a fin de que en dicha solicitud se indique el nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.

Se modifica el artículo 987 agregándose la obligación patronal de desglosar la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario y de prestaciones devengadas; estableciéndose que los convenios aprobados ante la Junta, cuando no afecten los derechos de los trabajadores, tendrán efectos definitivos, debiendo ser elevados a la categoría de laudo ejecutoriado. Ello me parece coherente y acorde a la realidad. Finalmente, se deroga el segundo párrafo del artículo 991 que establecía la obligación del actuario de levantar un acta circunstanciada de la notificación del aviso de rescisión; ello me parece adecuado. Siendo estas medidas acordes a la definitividad de las resoluciones laborales.

3.19. EN CUANTO AL SISTEMA DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

La reforma a la LFT, realiza algunas modificaciones al título XVI de la Ley, incorporando algunas novedades. Así, se modifica el segundo párrafo del artículo 992 estableciendo que, el importe de las multas debe calcularse con base en el salario mínimo general vigente en el D.F. al momento de cometerse la violación y, en vez de la cuota diaria del salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que fuera cometida tal violación. Dado que se trata de sanciones económicas, considero acertada esta modificación que unifica los montos de las multas a

LA REFORMA LABORAL

imponer en esta materia. Asimismo, se establece en el citado numeral que, para la imposición de las sanciones deberá tomarse en cuenta: el carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; la gravedad de la infracción; los daños que se hubieren producido o puedan producirse; la capacidad económica del infractor y; la reincidencia del infractor, supuesto último en el cual define qué se entiende por reincidencia, especificándose que en tal caso se duplicará la multa impuesta. En este renglón asimismo se señala que, para el caso de que se afecte a uno o varios trabajadores, la sanción se impondrá considerando a cada uno de los trabajadores afectados.

En cuanto al importe de las multas, la reforma a dicho capítulo prevé diversos supuestos:

A) Cuando la multa se aplique a un trabajador, esta no podrá exceder del equivalente de un día de su ingreso (art. 992).

B) Se aumenta la base para determinar el importe de las multas a aquellos patrones que no cumplan con las normas que determinan el porcentaje o utilización de trabajadores mexicanos, incrementando de 250 a 2500 veces el salario mínimo general vigente (Art. 993).

C) Se incrementa el importe de las multas por violaciones a diversos artículos de la LFT, estableciendo que serán (art. 994):

a) De 50 a 1,500 veces el salario mínimo general vigente tratándose de los artículos 61 (duración de la jornada de trabajo), 69 (día de descanso semanal), 76 (vacaciones) y 77 (vacaciones en servicios discontinuos). De 15 a 315 y, de 250 a 2,500 veces el salario mínimo general vigente a quien incumpla con las obligaciones patronales consignadas en las fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII del artículo 132 de la LFT.

b) De 250 a 2,500 veces el salario mínimo general a los patrones que incumplan las normas de seguridad e higiene.

c) De 250 a 2,500 veces el salario mínimo al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo, al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores

d) De 250 a 2,500 veces por violación a las disposiciones contenidas en las fracciones II, IV, V, VI y VII del artículo 133 de la LFT.

D) De 50 a 2,500 veces el salario mínimo general, al patrón que incumpla las disposiciones contenidas en las fracciones XIV y XV del artículo 133 de la LFT (art. 995)

LA REFORMA LABORAL

E) De 250 a 5,00 veces el salario mínimo general y pena de 1 a 4 años de prisión, al que viole el artículo 22 bis de la LFT (art. 995 bis).

F) De 50 a 500 veces el salario mínimo general a quien no cumpla con las disposiciones contenidas en los artículos 204-II y 213-II de la LFT (Art. 996).

G) De 50 a 2,500 veces el salario mínimo general a quien no cumpla con las disposiciones contenidas en los artículos 204-IX de la LFT (Art. 996).

H) De 50 a 5,000 veces el salario mínimo general por violaciones a las normas de trabajo no contempladas en eses capitulo II o, en alguna otra disposición de la ley (Art. 1002)

I) Se incrementan los montos de las fracciones previstas por el artículo 1004, de 50 a 800 veces (fracción I), de 1,00 a 1,600 veces (fracción II), de 200 a 3,200 (fracción III), eliminándose el párrafo relativo a la reincidencia, al encontrarse ya regulado por el reformado artículo 992.

Se adicionan 3 nuevos artículos: 1004-A, 1004-B y 1004-C, estableciendo:

J) De 250 a 5,000 veces el salario mínimo general al patrón que no permita la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo (art. 1004-A).

K) De 250 a 5,000 veces el salario mínimo general por incumplimiento a las obligaciones contenidas en el artículo 15-B (art. 1004-B)

L) De 250 a 5,000 veces el salario mínimo general al contratante que no se cerciore permanentemente de que el subcontratista cumple con las obligaciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo (art. 1004-C).

M) De 125 a 1,250 veces el salario mínimo general al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado del actor cuando sin causa justificada: se abstenga de ir a 2 o más audiencias o, se abstenga de promover en el juicio por más de 3 meses (art. 1005).

N) De 125 a 1,900 veces el salario mínimo general vigente al que presente documentos o testigos falsos (art. 1006).

Como puede apreciarse, la reforma a la LFT en este rubro, incorpora criterios investidos de un alto grado de subjetividad, con lo cual se corre el riesgo de una mala interpretación de la autoridad al imponer sanciones y definir e identificar en casos concretos cada uno de esos factores que le señalan para ser tomados en consideración. Con lo anterior, se posibilita incluso a los infractores para controvertir las sanciones a ellos impuestas al cuestionar los factores que se

fuesen tomados en cuenta para la imposición de las sanciones. Habrá que tener sumo cuidado al respecto.

3.20. EN CUANTO A LOS ARTÍCULOS TRANSITORIOS DEL DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012

En relación a ello sólo señalaremos que, dichos numerales precisan los plazos que deberán ser observados para la instrumentación de las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo, plazos que como hemos observado, a la fecha, han sido insuficientes.

El artículo 1º transitorio señala que, las referidas reformas entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el DOF, hecho registrado el 30 de noviembre del 2012 motivo por el cual, el 1º de diciembre de 2012 inicia la vigencia de las *temidas reformas a la LFT*. El artículo 2º transitorio concede a los patrones un término de 36 meses contados a partir de la entrada en vigor del citado decreto, para que realicen las adecuaciones necesarias a las instalaciones y centros de trabajo acordes a los requerimientos expresados en el artículo 132-XVI bis de la LFT. Asimismo concede un plazo de 12 meses para que los trabajadores se afilien al llamado Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. El artículo 3º transitorio concede un término de 6 meses para que los titulares del Ejecutivo Federal, los gobiernos de los Estados y del D.F., adecuen los ordenamientos reglamentarios a las disposiciones contenidas en dicho Decreto. El artículo 4º transitorio concede a la STyPS un término de 6 meses para expedir las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades. El artículo 5º transitorio otorga un plazo de hasta 3 años para transformar las Juntas de Conciliación en Juntas de Conciliación y Arbitraje Local. El artículo 6º transitorio establece que a partir del 1º de enero de 2014 deberá ser adoptado por las Juntas Federales y Locales, el llamado Servicio Profesional de Carrera. El artículo 7º transitorio señala un término de seis meses para el establecimiento de los lineamientos para el Sistema de Formación, Capacitación y Actualización Jurídica. El artículo 8º transitorio establece que, el Servicio Público de Conciliación deberá quedar integrado a más tardar para el ejercicio presupuestal siguiente a la entrada en vigor del citado decreto. El artículo 9º transitorio concede un término de 5 años para que los Procuradores y el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuenten con el título que los acredite en el ejercicio de la profesión de Licenciado en Derecho lo obtengan, y de 3 años a los inspectores del trabajo para que obtengan el certificado de educación media, superior o su equivalente. El artículo 10º transitorio establece que las percepciones para los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje entrarán en vigor para el ejercicio presupuestal siguiente a la entrada en vigor del citado decreto. El artículo 11º transitorio establece que los juicios iniciados con las deposiciones anteriores a la reforma, deberán concluirse de conformidad con ellas. El artículo 12º transitorio establece que la supresión de las Juntas de

LA REFORMA LABORAL

Conciliación Permanente surtirán efectos a los 90 días a partir de la entrada en vigor del citado decreto. El artículo 13º transitorio establece la obligación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de instrumentar el registro de los peritos médicos dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigor del citado decreto; otorgándoles a dichos peritos un período de 6 meses para la obtención de su correspondiente registro. El artículo 14º transitorio establece que las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del referido decreto, se realizarán con cargo al PEF aprobado, sin que se requieran recursos adicionales para la puesta en marcha de las referidas reformas.

4. UNA REFLEXION

La temida reforma laboral es una realidad; se registra como parte integrante de un proceso de reformas que en este rubro se han instrumentado desde mediados de los años ochenta del siglo XX, todas ellas caracterizadas, por sus componentes de flexibilidad en el ingreso y despido de los trabajadores y por la forma en que cumplen las tareas encomendadas, por el redimensionamiento de sus derechos adquiridos y de antigüedad, por la inclusión en las normas laborales de los requerimientos planteados por las políticas económicas de producción y empleo y por la aparición de nuevas modalidades en los contratos de trabajo.

Sin embargo y paradójicamente, observamos también en estas reformas, una importante inclusión de los temas relativos al respeto de los derechos humanos de quienes prestan su fuerza de trabajo (o intelecto).

El reto consistirá en que las transformaciones sucedidas en el mundo laboral, impacten decidida y favorablemente en el fortalecimiento de nuestro Derecho del Trabajo y por lo tanto, en el bienestar de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

PROPUESTAS PARA LA

REQUERIDA REFORMA

LABORAL

1. EL FOMENTO DEL TRABAJO DIGNO Y DECENTE

La reforma laboral, decididamente debió considerar en su instrumentación, una verdadera inclusión e impulso del trabajo digno y decente, posicionándolo como pilar fundamental de las nuevas formas y sistemas que rigen la prestación del trabajo personal subordinado; elemento clave en la promoción del crecimiento económico y en la reducción de nuestros niveles de pobreza e inconformidad social.

En cuanto al trabajo digno, comenzaremos por señalar que mas allá de ser un conjunto de estándares, es un concepto que engloba las aspiraciones de los trabajadores durante su vida laboral; siendo asimismo, resultado de sus luchas, sacrificios y conquistas registrados desde el momento mismo del nacimiento del movimiento obrero, e incluso antes de ello, cuando cada trabajador debía pelear en forma individual, exigiendo del patrón y del Estado, mejores condiciones de vida, un trato justo y humano, y una carga equilibrada de los buenos y malos aspectos derivados de la prestación de su trabajo personal subordinado.

Así, el trabajo digno considera el pago de una remuneración acorde al desempeño y por supuesto, a la importancia de los trabajos prestados al patrón. En este aspecto, se trata también de asegurar (o al menos procurar) que los participantes en la economía nacional (los trabajadores) tengan una influencia y beneficio sobre los resultados de esta; el derecho formal de participar en las decisiones y de disfrutar de condiciones de trabajo y vida que fomenten su participación efectiva y la mejora en su productividad y calidad de vida.

LA REFORMA LABORAL

En cuanto al trabajo decente, el término proviene de su traducción del inglés *decent work*. En cuanto a su connotación, Graciela Bensusán señala²⁰⁵, que se trata de un término otorgado por la OIT, recientemente renovado, vinculado con principios generales y normas internacionales del trabajo, que ahora se convierte en una estrategia.

Así, la OIT concibe y difunde a través de publicaciones, declaraciones e informes, el llamado *trabajo decente*, sustentado -como hemos señalado en el capítulo anterior-, en el reconocimiento de que el trabajo debe ser una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y democracia; debiendo ser considerado a partir de un enfoque en el cual se combinen de manera flexible y según las circunstancias, los derechos en el trabajo y el diálogo social con el empleo y la protección social, de forma tal, que su ejercicio redunde en beneficio de todos los sectores, fomentando un crecimiento económico y un incremento en las oportunidades de trabajo productivo y de desarrollo empresarial.

El trabajo decente se encuentra actualmente situado como un objetivo político ampliamente compartido, reflejando las prioridades de la agenda social, económica y política de los países y del sistema internacional. Su importancia se evidencia si consideramos que, entre los objetivos planteados por la OIT para el desarrollo del milenio, el impulso al trabajo decente ocupa una posición estratégica, logrando en un período relativamente breve, un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil. Ello partiendo del hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para el logro de una globalización justa, al permitir en su instrumentación la reducción del impacto de sus efectos negativos (desempleo e incremento de los niveles de pobreza) y, la promoción de un desarrollo equitativo y sostenible.

El objetivo general de una reforma laboral tendría que considerar el logro de cambios positivos en la vida de los trabajadores y sus familias, estableciendo las bases para un marco laboral más justo y sostenible para el desarrollo global. Al respecto, en el Informe sobre la aplicación del programa de la OIT en 2004-05, se señala que: “Los programas de trabajo decente por país se encuentran en distintas fases de actividad en toda la región, si bien la disponibilidad de recursos humanos y de expertos en ciertos ámbitos representó un desafío a la hora de lograr los objetivos. El Programa de Trabajo Decente por País de Argentina está funcionando plenamente desde finales de 2004, mientras que en Perú se había presentado un plan al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. La creación de indicadores de trabajo decente en México fue un logro señalado, y éstos se utilizarán como herramienta para la formulación de las políticas nacionales”²⁰⁶.

²⁰⁵ En su conferencia sobre Reforma Laboral y trabajo digno, dictada en el Colegio de la Frontera Norte el 12 de diciembre de 2011.

²⁰⁶ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda-lang--es/index.htm>. Pág. 4

LA REFORMA LABORAL

A tal fin, se adoptó durante la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2005, un documento final en el cual se expresaba la determinación de convertir los objetivos del pleno empleo productivo y del trabajo decente para todos, en la meta central de las correspondientes estrategias nacionales e internacionales de desarrollo y reducción de la pobreza, convirtiendo en suma, al trabajo decente en el centro de las políticas mundiales y nacionales, en un objetivo global. Situándose en América Latina y el Caribe como una de los factores más importantes en las políticas nacionales de desarrollo.

Y es precisamente este tema el que debe ser pilar fundamental de la reforma laboral, en especial si consideramos la precarización que sufren nuestras condiciones generales de trabajo, en aras de una mal instrumentada reforma laboral suscitada en primer término, por las exigencias neoliberalistas de instaurar esquemas exageradamente flexibles de organización laboral. Cita José Miguel Candia²⁰⁷ las declaraciones realizadas por Juan Somavia en enero de 2004, como Director General de la OIT, al referirse a la incorporación de criterios administrativos y jurídicos que, como ya hemos visto, apuntan a la instrumentación de esquemas flexibles de organización de la fuerza de trabajo laboral, sosteniendo al respecto que: "El problema es que la evolución en América Latina en los años ochenta, ya introdujo una enorme cantidad de flexibilidad. El desempleo ha crecido de un 7% en 1980 a alrededor de 10% en 2003. Otro dato terrible es que el poder adquisitivo de los salarios mínimos se redujo 25% de 1980 a 2003 y en nueve países se redujo a 50% (La Jornada, 9 de enero de 2004).

Al respecto, el Programa de la OIT en 2008-2009, presentado en la Conferencia Internacional del Trabajo en la 99ª reunión 2010, celebrada en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza; exaltando la importancia que reviste el trabajo decente en el ámbito del neoliberalismo y la globalización, indica en su informe que, con respecto al bienio 2008-2009 cabe formular dos observaciones principales: "Se ha reconocido cada vez en mayor medida que el trabajo decente es un factor determinante para la obtención de resultados sólidos, sostenibles y equilibrados a escala mundial, regional y de los países. Al mismo tiempo, el concepto de trabajo decente se ha venido plasmando cada vez más en políticas y medidas específicas. Los resultados de la OIT abarcan el conjunto de factores en que se basa el trabajo decente para todos los trabajadores y trabajadoras, desde la igualdad de género, la protección social, el desarrollo empresarial, la reforma de la legislación laboral y el diálogo social hasta los derechos de los trabajadores migrantes²⁰⁸.

El informe (2008-2009) abarca un período caracterizado por dos acontecimientos de gran trascendencia para la Organización Internacional del

²⁰⁷ Aragonés, Ana María; Villalobos, Aida y; Correa María Teresa; coordinadoras. ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS DE LA GLOBALIZACIÓN. UN DEBATE TEORICO I. México. UNAM y Plaza y Valdez Editores. 2005. Pág. 91.

²⁰⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_140795.pdf. Pag.1.

LA REFORMA LABORAL

Trabajo: La declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en junio de 2008, que reafirmó el compromiso de los mandantes tripartitos de promover los objetivos constitucionales de esta organización y; de aplicar el Programa del Trabajo Decente en concordancia con los cuatro objetivos estratégicos que más adelante referiremos, reconociendo que son inseparables, que están interrelacionados y que se refuerzan mutuamente. El segundo evento queda referido a la crisis económica mundial que exigía (como ahora) una respuesta inmediata.

En ese mismo sentido, exaltando la importancia de la dignificación de las condiciones laborales, la creación de empleos y la recuperación salarial como exigencia en el desempeño del trabajo en el nuevo milenio, declaran los Líderes de la Cumbre del Grupo de los Ocho (G-8)²⁰⁹ en Pittsburgh, el 25 de septiembre de 2009: “Nos comprometemos a aplicar los planes de recuperación que apoyen el trabajo decente, ayuden a preservar el empleo y atribuyan prioridad a la creación de puestos de trabajo. Además, seguiremos proporcionando ingresos, protección social y apoyo para la formación a los desempleados y a quienes corran mayor riesgo de desempleo. Estamos de acuerdo en que los desafíos actuales no son una excusa para ignorar o debilitar las normas laborales internacionalmente reconocidas. A fin de asegurar que el crecimiento global sea ampliamente beneficioso, es preciso aplicar políticas coherentes con los principios fundamentales de la OIT y los derechos del trabajo”²¹⁰.

La dignificación del trabajo es incuestionablemente pieza clave no sólo de una justa reforma laboral, sino de nuestra recuperación (y sobrevivencia) económica y social. Vale la pena al respecto citar el texto siguiente extraído del Documento final de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas, 2005: “Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio²¹¹”.

²⁰⁹ Los antecedentes del G8 se remontan a marzo de 1973, cuando, a petición del Secretario de Tesoro estadounidense, George Shultz, se reúnen los ministros de finanzas de las consideradas potencias económicas mundiales: Estados Unidos, Japón, Alemania, Italia, Francia y el Reino Unido. En 1976 se adiciona Canadá y, en junio de 1997 la reunión de líderes es bautizada como Grupo de los 7 más Rusia, al contar con la asistencia de Rusia fungiendo como socio y no como observador, como venía haciendo hasta entonces (aunque tampoco como miembro de pleno derecho, pues al no pertenecer aún a la Organización Mundial de Comercio. Fue hasta el año 2002 cuando el grupo se convirtió definitivamente en G8, con la admisión de Rusia como miembro de pleno derecho a todas las discusiones.

²¹⁰ Informe sobre la Aplicación del Programa de la OIT en 2004-2005.

http://www.ilo.org/wcmmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_140795.pdf

²¹¹

http://www.ilo.org/wcmmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_140795.pdf. Pag.55.

LA REFORMA LABORAL

Es pertinente señalar que la requerida reforma laboral es aquella que considere e impulse la instrumentación de los 4 objetivos señalados como estratégicos en el Informe sobre la Aplicación del Programa de la OIT en 2008-2009 -referidos en párrafos precedentes-, mismos que fuesen examinados por el Consejo de Administración en su 307ª reunión (marzo de 2010) y, que a saber son:

1.- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo;

2. Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente;

3.- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos y;

4.- Fortalecer el tripartismo y el dialogo social.

En el segundo objetivo estratégico cabe destacar que, atento al referido informe de la OIT, en muchos de los países miembros de esta organización, las empresas y cooperativas de reducido tamaño pero eficaces, han resultado ser un mecanismo eficiente de crecimiento económico y abatimiento del desempleo. Por tal motivo, la OIT ha difundido numerosas iniciativas que consideran y promueven la puesta en marcha de una serie de prácticas que incentivan la operatividad de estas empresas, destacando entre estas precisamente aquellas relativas a la formación de pequeños empresarios; la mejora de la calificación de los trabajadores, incluidos quienes se ocupan en la economía informal; la promoción del desarrollo económico local y de las cooperativas así como la inclusión de las pequeñas empresas al financiamiento y a las ofertas de inversión para las infraestructuras públicas y privadas. En este mismo tenor, la OIT también ha desarrollado nuevas herramientas para prestar apoyo a las pequeñas empresas y a las organizaciones de empleadores, a las mujeres empresarias y a los jóvenes empresarios.

En cuanto al engrandecimiento del alcance y la eficacia de la protección social universal, las estrategias se encuentran destinadas a la ampliación de la cobertura social; realizando la OIT labores de asesoramiento y cooperación, que deberían ser tomadas en cuenta en la instrumentación de la reforma laboral. En nuestro entorno histórico, jurídico y económico, debemos considerar que, tal y como reconoce la misma OIT, la seguridad social es un instrumento fundamental para la lucha contra la pobreza y la mejora en la calidad del empleo y en el nivel de vida de los trabajadores. Una reforma laboral, para que pueda ser considerada justa, debe contemplar la puesta en marcha de mecanismos que permitan lograr y garantizar una mejor y mayor protección social a los trabajadores.

El fortalecimiento del tripartismo y del dialogo social es por supuesto otra pieza clave en el mejoramiento de nuestras condiciones laborales y del crecimiento económico de nuestro país. Ello debió haber sido tomado en

LA REFORMA LABORAL

consideración por Felipe Calderón en el momento de presentar su iniciativa de reforma laboral, no fue así. Debemos también en este punto destacar el apoyo y recomendaciones vertidos por la OIT, relativos al impulso de una mejora en la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para influenciar positivamente a las políticas y programas nacionales y con ello, al desarrollo de nuestro Estado. Se trata de promover el dialogo social, de incrementar las consultas y negociaciones relacionadas con la política económica y social, considerando las estrategias de abatimiento a la pobreza, las políticas del mercado de trabajo y los procesos de integración regional.

Se trata en suma, de lograr mediante la promoción del trabajo decente, el crecimiento económico de nuestro país y la reducción de la pobreza nacional.

Sin embargo, según consideraciones del Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), en el Contexto de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, conmemorada el 7 de octubre de 2012, “México esta cada vez más lejos del trabajo decente”²¹², advirtiendo al respecto que lo estaría aún más si se aprobase la reforma laboral propuesta por el Presidente Felipe Calderón. Ello sucedió. ¿La reforma Calderón nos aleja entonces de la posibilidad de una mejora real de las condiciones en que en nuestro país se presta un trabajo personal subordinado? y, lo que es peor, ¿la reforma laboral de Calderón limita entonces nuestro desarrollo económico y nuestra requerida paz social?.

En este sentido, pareciera que el CILAS vaticinó esta respuesta al indicar, en el Contexto de la referida Jornada Mundial por el Trabajo Decente, que los saldos que deja Calderón (quien se autonombró presidente del empleo) y su reforma laboral son diametralmente opuestos a los postulados de la OIT; indicando al respecto que “cada 7 de octubre se realizan en todo el mundo manifestaciones en defensa de los derechos laborales, mientras que los trabajadores mexicanos ven como su salario, prestaciones sociales y su derecho a organizarse y elegir a sus representantes se ve disminuido por una añeja política económica al servicio de los patrones, que con el intento de imponer una reforma laboral alejará todavía más a México del cumplimiento del precepto de trabajo decente”²¹³.

Al manifestarse en relación con la reforma a la LFT impulsada por Felipe Calderón, Luciana Gandini²¹⁴ señaló que muchos de los aspectos de esa iniciativa, tenían que ver con la legitimación o institucionalización de condiciones de trabajo *no decente* en el país. En ese mismo sentido, la investigadora sostuvo que en materia laboral México no se encontraba bien posicionado respecto de América Latina debido a: los bajos salarios, ya que prácticamente la mitad de los trabajadores ocupados ganan un salario mínimo o menos y; a los altos niveles de

²¹² La Jornada, 07 de octubre de 2012, Pág. 9.

²¹³ Ídem.

²¹⁴ Dra. por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales e Investigadora del Colegio de México. La Jornada, 08 de octubre de 2012, Pág. 10.

LA REFORMA LABORAL

desempleo; la normatividad y el preocupante nivel de sindicalización pues, mientras en la región 20 de cada 100 trabajadores están afiliados a un sindicato, en nuestro país sólo nueve de cada 100 pertenecen a uno. Por ello, señaló, que si la reforma laboral no garantiza las condiciones para dar protección y seguridad a los trabajadores y no les permite tener interlocución o diálogo social, es decir una legítima representación sindical, alejará aún más a los mexicanos de la posibilidad de acceder a un trabajo decente.

En México, lamentablemente nuestros trabajadores se desempeñan en su mayoría, en condiciones precarias en las cuales, uno de cada dos trabajadores no tiene un contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, proliferando las contrataciones por obra o tiempo determinado, situación que genera una gran rotación de personal y escasa capacitación en el mismo; desempeñándose nuestros trabajadores frecuentemente en jornadas que van de las 35 a las 48 horas semanales incrementándose la franja de trabajadores sin acceso a un sistema de seguridad social, laborando en condiciones que distan mucho de los fines y requerimientos considerados por la OIT para el desempeño de un trabajo decente.

En una requerida reforma laboral debemos priorizar también el respeto a los derechos humanos de los trabajadores como un marco de referencia y horizonte conceptual a partir del cual se consideren los aspectos de la reforma laboral. Ello toma especial relevancia si reflexionamos la reciente reforma constitucional²¹⁵ que añadió el apartado “B” al artículo 102, con el cual se proporcionó a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos su carácter constitucional, así como a los organismos que a partir de esta modificación a la norma suprema tendrían que ser creados en el ámbito de las distintas entidades federativas, estableciéndose asimismo la competencia de dicha Comisión para conocer de asuntos laborales.

“Curiosamente había quienes se preguntaban si los derechos laborales eran también derechos humanos. La respuesta es afirmativa si se toman en cuenta normas tan importantes como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo de San Salvador; los diversos convenios de colaboración celebrados por la Organización Internacional del Trabajo y, dentro de los instrumentos generados por esta, la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1988. En este último documento se estableció un novedoso compromiso para los Estados miembros, en cuanto al respeto, la promoción y el cumplimiento de principios de tanta relevancia, como el de la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la supresión de la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros”²¹⁶.

²¹⁵ Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio del 2011.

²¹⁶ Larios Arturo. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LA REFORMA A LA CONSTITUCIÓN, QUE LE OTORGA A LA COMISION NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

LA REFORMA LABORAL

Debemos asimismo tomar en cuenta la opinión de Alfredo Sánchez Castañeda que señala que los lazos entre las normas internacionales del trabajo y la seguridad social con las normas internacionales de derechos humanos son de complementariedad y de especialidad, que no hay entre estas oposición de ningún tipo, tal y como se evidencia del contenido de un convenio celebrado en 1945 entre la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Las únicas limitaciones al respecto provendrían de los mismos requerimientos de una sociedad democrática, de argumentos relativos a la seguridad nacional, por cuestiones de salud pública o, por el reconocimiento y respeto de los derechos y libertades de los demás ciudadanos que conviven en la sociedad en que habrá de aplicarse dicha normatividad.

“La legislación internacional del trabajo en materia de derechos humanos constituye un ejemplo evidente de que los derechos humanos sólo pueden entenderse si se atiende de manera conjunta tanto a los derechos políticos y civiles como a los derechos económicos, sociales y culturales²¹⁷.”

Nuestro país atraviesa momentos difíciles. El advenimiento de las políticas neoliberalistas y globalizadoras han agudizado nuestros problemas generando incrementos alarmantes en los índices registrados de violencia, impunidad, crimen organizado, carestía de los productos básicos, índices de pobreza, desigualdad, falta de oportunidades para acceder al llamado trabajo formal o para desarrollar actividades laborales productivas, etc. Lo paradójico es, que la fórmula propuesta para la atención de esta problemática pareciera haberse centrado en el impulso a reformas legislativas con perspectivas de disminuir los derechos de los trabajadores.

Sánchez Castañeda al respecto señala que, considerando los convenios internacionales en materia de derechos humanos, podemos sustraer una serie de principios que deberían ser incluidos en todo intento de reforma a la Ley Federal del Trabajo, enlistando los siguientes²¹⁸:

A. En materia de prohibición de trabajo forzoso.

La eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio

a) Como medio de coerción o de educación política:

FACULTADES PARA CONOCER DE ASUNTOS LABORALES. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2012. Pág. 53.

²¹⁷ *Ibidem*. Pág. 54.

²¹⁸ Sánchez Castañeda, Alfredo. LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2006. Págs. 164 y 165.

LA REFORMA LABORAL

- b) Como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;
- c) Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- d) Como medida de disciplina en el trabajo;
- e) Como castigo por haber participado en huelgas; y
- f) Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

B. En materia de libertad sindical.

- a) Los trabajadores deben contar con la libertad de constituir sindicatos, federaciones o confederaciones, sin más requisitos que los establecidos en las leyes de cada país y en las formalidades administrativas;
- b) Las autoridades deben intervenir en la manifestación personal y en la organización colectiva de los trabajadores;
- c) La vía administrativa no puede ser utilizada para suprimir o disolver un sindicato, lo cual sólo puede ocurrir mediante la intervención de la autoridad judicial competente;
- d) El acto administrativo del registro sindical debe tener únicamente finalidades declarativas y no constitutivas;
- e) La personalidad jurídica de los sindicatos no debe quedar sujeta a condiciones previas impuestas por la autoridad;
- f) Las garantías otorgadas a la libertad sindical no podrán afectar el orden público, cuyo respeto merece atención primaria;
- g) Los empleadores, trabajadores, sindicatos y autoridades deben garantizar y respetar la libertad sindical positiva y negativa del trabajador;
- h) La autonomía sindical no debe entenderse como impunidad sindical y;
- i) La transparencia en la organización, financiamiento y manejo de cuotas y patrimonio sindical.

LA REFORMA LABORAL

C. En materia de discriminación.

- a) La eliminación de todo tipo de discriminación fundada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) La abolición de cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

D. En materia de seguridad social

- a) El derecho a la seguridad social le pertenece a toda persona por el simple hecho de ser humanos.
- b) El derecho a la seguridad social comprende principios operativos:
- c) Asistencia médica;
- d) Ingreso social alternativo o sustituto;
- e) Ingreso de base; e
- f) Inserción, reinserción y valorización de los recursos humanos.
- g) El derecho a la seguridad social comprende cuatro principios generales que se encuentran al servicio de los principios operativos:
- h) Igualdad de tratamiento (entre nacionales y no nacionales, entre hombres y mujeres);
- i) Solidaridad intergeneracional;
- j) Afiliación obligatoria (al menos en materia de riesgos de trabajo, según establece el Convenio 102 de la OIT); y
- k) Responsabilidad del Estado y participación de los individuos.

La importancia que reviste la consideración del fortalecimiento y promoción del empleo (decente), deriva de la imperiosa necesidad de enfrentar y atenuar el embate sufrido por la clase trabajadora consecuencia del creciente desempleo y de la precarización de las condiciones laborales, suscitado como hemos visto, por la rectoría de las exigencias neoliberalistas del capitalismo del siglo XXI. El trabajo personal subordinado, sobrevive inmerso en un escenario de permanente y

LA REFORMA LABORAL

dramática transformación en el cual pareciera que presenciamos el momento que José Miguel Candia²¹⁹ refiere como *el fin de la sociedad del trabajo*.

Indudablemente, en la Era del neoliberalismo y la globalización, “el papel del derecho del trabajo en los procesos de integración económica es, justamente, rescatar la dignidad del ser humano, verlo como persona y no como variable económica o recurso”²²⁰.

1.1. LA ERRADICACIÓN DEL MOOBING

También llamado *bullying laboral*, se trata de un término inglés que refiere y tipifica a una de las actividades practicadas a partir de la jerarquización de puestos y de la subordinación. Sólo recientemente Inglaterra dio nombre a esta perniciosa práctica que se vincula al ataque y acoso psicológico que sufre un trabajador en su cotidiano ambiente laboral. “Se conoce como psico-terror laboral, acoso-moral y acoso psicológico laboral”, señaló Carlos Rodríguez Hernández, Presidente de la Asociación Mexicana contra el *moobing*, A.C., en entrevista dada en julio de 2007 para la revista *Istmo*²²¹.

Asimismo agrega Rodríguez Hernández que este fenómeno se comenzó a estudiar sobre todo en Europa (España, Inglaterra y Suiza) a partir del daño que llegó a ocasionar sobre personas y empresas, refiriendo que en México, hasta hace tres años no se había analizado; y que sólo existían algunos estudios científicos que no profundizaban en el tema.

Como hemos señalado en el capítulo anterior, la referida reforma a la LFT en vigor desde el 1º de diciembre de 2012, incluyó en el texto de la ley laboral la regulación del llamado acoso sexual; era este un buen momento para considerar también y adicionar a nuestra LFT disposiciones relativas a la tipificación y erradicación del denominado *moobing*, conducta altamente nociva para el desempeño del trabajador en sus labores y con ello por supuesto, contraria a los objetivos de los invocados ejes rectores de nuestra reforma laboral: la productividad, la eficiencia y la competitividad.

Lo anterior dado que, un trabajador que desempeña su labor *victima* del *moobing*, lo hará en forma ineficiente y en detrimento de las metas de su centro de trabajo; ello sin olvidar los costos adicionales que tal conducta genera, al provocar frecuentemente, problemas de salud en el trabajador victimizado (disminuyendo aún más la productividad y eficiencia en el trabajo desempeñado) y cuya atención

²¹⁹ Aragonés, Ana María; Villalobos, Aida y; Correa, María Teresa; coordinadoras. ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS DE LA GLOBALIZACIÓN. UN DEBATE TEORICO. Op. Cit.

²²⁰ Kurezyn Villalobos, Patricia; Reynoso Castillo Carlos y; Sánchez-Castañeda Alfredo; coordinadores. DERECHO LABORAL GLOBALIZADO. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2007. Pág. IX.

²²¹ <http://istmo.mx/2010/07/mobbing-acoso-laboral/>

LA REFORMA LABORAL

médica implica también, un gasto adicional a ser cubierto por la empresa o peor aún, por el trabajador mismo afectándose todavía más el ya muy deteriorado nivel de vida del trabajador.

Refiere asimismo Rodríguez Hernández que²²², estudios realizados en el 2006, preparados por una universidad mexicana, una chilena y una venezolana, indican que entre 8 y 12% de la población sufre violencia laboral o *moobing* y que en Europa, los estudios dicen que más de 12 millones de personas sufren acoso psicológico laboral. Denuncia asimismo el Presidente de la Asociación Mexicana contra el *moobing*, A.C., que el índice de esta práctica también tiene que ver con la situación socioeconómica dado que, el empresario abusa del temor de las personas a perder su empleo y, como consecuencia, hace que entreguen su dignidad.

Evidentemente no será posible entonces cumplimentar las exigencias y anhelos relativos a la consagración de un trabajo digno y decente, mientras exista y se *tolere* este bullyn laboral.

La gravedad de esta perniciosa (y permanente) práctica laboral, sus efectos y costos, deben ser analizados en su justa dimensión, a fin de incluir en la requerida reforma laboral, las medidas necesarias para su erradicación.

Cabe destacar la valiosa participación que en este tema ha tenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al establecer recientemente (7 de febrero de 2014) los criterios para acreditar que un trabajador es víctima de este tipo de delito. Determinando nuestro máximo tribunal, con base en diversos estudios de doctrina leal, tratados internacionales y nuestras propias normas, que: “las conductas que configuran el mobbing o acoso laboral pueden generar daños o afectaciones susceptibles de reclamarse mediante distintas vías, como podrían ser la penal, administrativa, civil o laboral, de acuerdo a la pretensión que demande el afectado”²²³, estableciendo además que²²⁴: quienes pretendan demostrar que han sido víctimas de acoso laboral deben demostrar que el objetivo que tuvieron en su contra era intimidar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con mira a excluirlo de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, por el hostigador, debiendo de igual manera demostrar la agresividad o el hostigamiento entre compañeros en su ambiente de trabajo y que tanto el demandante como los presuntos acosadores, ocupan un nivel similar o existe una superioridad jerárquica” y que, este tipo de conductas se hayan presentado de manera sistemática porque, señaló la Corte, un acto aislado no constituye mobbing.

²²² Ibidem

²²³ <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2014/02/07/establece-scjn-criterios-para-acreditar-acusacion-por-mobbing-o-acoso-labora-2896.html>

²²⁴ Ibidem

Se ha dado un avance, pero ello no es suficiente. Debemos atacar en forma decidida la existencia de esta altamente nociva práctica laboral, de ello depende en gran medida, no sólo la consecución de los neoliberales ejes rectores del desempeño del trabajo asalariado en México (productividad, eficiencia y competitividad), sino el éxito mismo de la requerida reforma laboral.

2. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN MATERIA DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL

No es una tarea fácil la elaboración de propuestas de reforma laboral, siendo incuestionable la necesidad de hacerlo. Los tiempos actuales y los cambios que se han generado a partir de la instrumentación mundial del sistema neoliberal han exigido a nuestro país la implantación de un modelo económico que dado nuestro grado de desarrollo (o subdesarrollo, si nos comparamos con las grandes potencias), no favorece en nada a los derechos de nuestra mayoría poblacional: los trabajadores.

El modelo neoliberal modifica, como hemos señalado, las formas productivas, gestionando la maximización de las ganancias de los fabricantes a partir de una peligrosa reducción de costos que impone un descenso en los niveles salariales y prestaciones laborales percibidas por los trabajadores; ello por tanto en detrimento de su nivel de vida. Se deshumaniza el trabajo y al trabajador, considerándolos sólo como mercancías y elementos del proceso productivo. A la par de ello, se sobrevalora al capital y a la tecnología, devaluando día a día el esfuerzo humano aportado a la producción por un trabajador mal pagado y muy desprotegido. El modelo neoliberal de producción fomenta la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos dueños de monopolios al tiempo en que maximiza las cifras y niveles de pobreza de una mayoría poblacional.

Es por ello que, cualquier reforma laboral congruente con esos objetivos atenta contra la dignidad del trabajador, fomenta el consumismo y la falta de ahorro, privilegiando la creación de monopolios al tiempo en que combate a la pequeña y mediana empresa, inhibiendo el progreso nacional y desestabilizando las bases que sostienen a la paz social.

México, en situación desventajosa atento a su nivel de desarrollo (o subdesarrollo), trata de adaptarse a las exigencias que impone ese nuevo modelo productivo, sucediendo con su puesta en marcha el cierre masivo de muchos centros de trabajo, afectándose principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, propiedad en su mayoría, de nacionales, verdaderas impulsoras de nuestro desarrollo nacional. Las empresas que sobreviven (en su mayoría transnacionales que operan bajo los esquemas de *holding* y *out-sourcing*), reducen su personal al mínimo indispensable (también con las mínimas indispensables

LA REFORMA LABORAL

condiciones laborales) provocando el consecuente y considerable aumento en las tasas de desempleo, un deterioro en el poder adquisitivo de los salarios y un ataque a las condiciones laborales en las que los trabajadores prestan su fuerza de trabajo, y por tanto, al Derecho del Trabajo mismo.

Es incuestionable la necesidad de realizar una reforma laboral, que permita adecuar la realidad y requerimientos de nuestro país a nuestra legislación, pero sustentada en el acatamiento a los principios de justicia y respeto a la vida y, a la dignidad humana. El derecho a un trabajo digno y socialmente útil debe fungir como el eje y sustento de esta reforma laboral, fundamentándose en el derecho a la vida y a la libertad, como una prerrogativa común a todos los hombres, como un instrumento impulsor del desarrollo nacional sobre la base de beneficiar al trabajador, procurándole una estabilidad en el trabajo y una retribución justa que le permita mantener decorosamente a una familia y le otorgue posibilidades reales de mejoramiento.

A tal efecto y considerando los planteamientos y propuestas al respecto realizadas por Néstor de Buen Lozano, asesor en el presente trabajo y Carlos de Buen Unna, se proponen las siguientes adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo.

En primer término y antes de referirnos a la materia individual, realizamos algunas reflexiones relativas a los principios generales del Derecho que consagra nuestra LFT. A este respecto, debe considerarse la inclusión de la conservación del empleo como uno de los principios generales y prerrogativas de nuestro Derecho del Trabajo puesto que, las repercusiones sociales y económicas derivadas del desempleo y de la inestabilidad en el empleo, impactan directamente a la conservación del equilibrio y la justicia social tanto en las relaciones laborales como en el orden y pacificación misma de nuestro país.

Asimismo, atendiendo a la apertura comercial requerida por la globalización .y, considerando la orientación del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte en el cual como hemos señalado se somete las intenciones referidas a la creación de empleos y al mejoramiento de las condiciones de trabajo, a la consecución de las metas de “competitividad, productividad y calidad” consignadas en su texto, se propone darle a la productividad (y a los beneficios que puedan producir a los trabajadores y a la empresa), el carácter de interés social.

En este mismo sentido y, por cuanto hace a las relaciones obrero-patronales nacidas entre mexicanos y extranjeros, consecuencia del impulso dado al neoliberalismo y a la globalización, se proponen algunas medidas entre las que destacan:

LA REFORMA LABORAL

1. La reducción del mínimo requerido de trabajadores mexicanos empleados en toda empresa o establecimiento, a fin de que ella sea de un 80% en vez del 90% hasta ahora contenido en el artículo 7º de la vigente Ley laboral;

2. La eliminación de la obligación, también prevista en dicho numeral, de emplear en las empresas sólo a médicos mexicanos, ello por contravenir las disposiciones al respecto consagradas por los artículos 5 y 33 de nuestra Carta Magna;

3. La inclusión de la obligación patronal de que los empleadores extranjeros otorguen cuando menos la quinta parte de la jornada laboral a la capacitación de los trabajadores mexicanos y;

4. Que en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y, de los tratados celebrados y aprobados conforme al artículo 133 constitucional, se respeten los principios generales del Derecho del Trabajo.

Asimismo y, continuando con los temas derivados de la apertura comercial, se propone reconocer un cierto grado de aplicación extraterritorial de nuestra normatividad para aquellos casos en que los trabajadores deban prestar sus servicios en territorio extranjero; considerando que la normatividad laboral que rige en nuestro país es aplicable a las relaciones de trabajo que habiendo iniciado en el espacio nacional, se continúen en el extranjero; ello como una medida para proteger los derechos laborales adquiridos por los trabajadores mexicanos.

Siguiendo con la línea neoliberalista y globalizadora, se propone sustituir la denominación de patrón, hasta ahora consignada por nuestra Ley Federal del Trabajo, por la de empleador, término adoptado por la OIT, y considerado más congruente con los actuales requerimientos laborales; en ese mismo sentido, se plantea el extender esa denominación a las empresas, a fin de evitar probables formas de evasión de responsabilidad patronal, amparadas en tecnicismos tales como la denominación que pueda darse a una unidad económica de producción.

La velocidad y multiplicidad con la que ahora suceden las transacciones comerciales requiere de una mejor definición de la figura, pudiendo para tal efecto considerar las disposiciones al respecto contenidas por la fracción I del artículo 290 de la Ley del Seguro Social, a fin de establecer que existe sustitución de patrón cuando exista entre el patrón sustituido y el patrón sustituto transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla, caso en el cual se propone incrementar de 6 meses a 10 años (atento a las disposiciones que sobre prescripción negativa prevé el Código Civil para el Distrito Federal); a fin de otorgar mayores garantías tanto a los trabajadores como a aquellos empleadores que de buena fe adquieren una empresa, ello con el fin de incentivar la inversión empresarial en nuestro territorio.

LA REFORMA LABORAL

La figura empleadora, concebida como fuente de trabajo, debe también ser beneficiada con una reforma laboral; al efecto se propone otorgarle la facultades para designar a sus representantes legales, ello a fin de no acotarnos sólo a las figuras así previstas por el artículo 11 de la LFT, otorgando al empleador la posibilidad de determinar diversos puestos y funciones acorde a las necesidades particulares de cada empresa.

Por cuanto hace a las llamadas “relaciones individuales de trabajo”, señalamos en primer lugar las consideraciones relativas a la celebración de los contratos individuales de trabajo. A tal respecto, dado que nuestra Ley Laboral posibilita en su artículo 24 a no hacer constar por escrito las condiciones generales de trabajo cuando exista contrato colectivo de trabajo en la empresa o establecimiento, se propone suprimir esta posibilidad de no celebrar contrato individual de trabajo entre el empleado y el empleador a partir de dicha circunstancia dado que, el CCT es un documento diverso al contrato individual de trabajo, con sus propias funciones y particularidades que a tal tenor, no sustituye del todo al contrato individual de trabajo. Motivo por el cual, debe ser obligación de todo empleador celebrar con su empleado, un contrato individual de trabajo en el cual consten las condiciones de trabajo en que habrá de ser prestado el servicio personal subordinado.

En esta propuesta, se rechaza rotundamente la posibilidad de que la contratación de los trabajadores pueda encontrarse sujeta a prueba o por causa de capacitación inicial, en especial si dichos períodos pueden prorrogarse hasta por 180 días puesto que, mediante estas figuras se posibilita la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador cuando a juicio de este, el trabajador no acredite, terminado su periodo de prueba, haber satisfechos los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar sus labores, legalizando con ello un tipo de despido injustificado sin responsabilidad para el empleador.

En cuanto a la obligación ahora prevista por el artículo 33 de la LFT relativa a condicionar la validez de todo convenio o liquidación a su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se propone su eliminación, por tratarse de una condición carente de justificación y que en la práctica, muy rara vez se lleva a cabo, situación que ha provocado incluso que la SCJN establezca que dicha ratificación no es condición necesaria para determinar la validez de un acuerdo, debiendo ser requerido solamente, el acreditar que el convenio o liquidación fue otorgado por escrito, conteniendo una relación circunstanciada de los hechos que lo motivaron y de los conceptos que comprenderá, estableciendo como opcional la determinación de si el convenio si ratifica o no ante la autoridad laboral, proponiéndose a este respecto la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Juzgados de lo Social, y para efectos de ratificación de dichos convenios o liquidaciones, también la Inspección de Trabajo tenga dicha facultad.

En apoyo a la figura del trabajador y a fin de evitar abusos derivados de los atrasos patronales en los pagos a los trabajadores, se propone que las deudas

LA REFORMA LABORAL

que los empleadores contraigan con sus trabajadores y que no sean saldadas oportunamente, devenguen intereses iguales a los que las tasas más altas de las instituciones bancarias cobren a sus clientes, por todo el tiempo en que dichas deudas permanezcan.

Considerando la apertura comercial y los requerimientos de la globalización, se propone eliminar la prohibición contenida en el artículo 29 de la Ley vigente relativa a que los trabajadores menores de dieciocho años presten sus servicios fuera de la República Mexicana.

En cuanto a la duración de las relaciones de trabajo, la Ley vigente establece que a falta de estipulación expresa sobre la duración del contrato determinará que se considere la relación por tiempo indeterminado; proponiendo que en tales casos se establezca una mera presunción que admita prueba en contrario atendiendo a las circunstancias especiales de la misma. Asimismo, se propone se regule otra realidad: la prestación de servicios en forma discontinua, ello atendiendo a las necesidades de las empresas y protegiendo la permanencia del trabajador en la medida en que sus servicios sean requeridos por el patrón. Además se establece que la eventualidad de una contratación suceda sólo en aquellos casos en que se requiera para atender una necesidad pasajera de la empresa.

En cuanto a los efectos de la suspensión de la relación de trabajo, se considera eliminar la obligación de considerar el tiempo de servicios en la Guardia nacional para determinar la antigüedad del trabajador en su empresa o establecimiento, por considerarlo una carga onerosa e injusta para el empleador.

Por lo que respecta a la terminación de la relación laboral, se considera el pago de un mes de salario cuando la relación de trabajo termine con motivo de cualquier tipo de incapacidad o por la muerte del trabajador. Asimismo y por cuanto hace al cálculo de la prima de antigüedad, se propone que se considere de un cinco por ciento sobre el salario devengado por el trabajador por razonar este cálculo más justo, constituyéndose en un fondo formado por aportaciones patronales a favor de los trabajadores. Al realizarse el cálculo de esta prestación en tal forma, se plantea la eliminación del tope previsto por el artículo 162 de la Ley Laboral y, de la obligación patronal de pagar los 20 días por año en los casos de excepción previstos por la LFT, posibilitando al trabajador a retirar el importe correspondiente a su prima de antigüedad calculada con esta fórmula, una vez terminada la relación de trabajo, sin perjuicio de los derechos del trabajador para reclamar cualquier prestación o indemnización que le pudiese corresponder con motivo de la terminación de su relación de trabajo.

En este mismo tenor, se posibilita a que cuando el trabajador reclame su reinstalación, en aquellos casos de terminación de la relación laboral, el patrón pueda optar por dar por terminada en cualquier momento la relación de trabajo existente mediante el pago de tres meses de salario integral más el

LA REFORMA LABORAL

correspondiente a los salarios vencidos que se hubieren generado desde el despido del trabajador y hasta el momento en que sea liquidado. Ello con el fin de evitar la forzosa reinstalación que frecuentemente se traduce en nuevos argumentos de despido con las consecuentes demandas laborales.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se propone otorgar al trabajador una mayor flexibilidad en relación a su movilidad y a los días y horas de trabajo a fin de posibilitar la modificación temporal y hasta por un tiempo máximo de 30 días el horario, los días laborables, el lugar de trabajo, y las actividades del trabajador, en caso de que concurren circunstancias extraordinarias que lo justifiquen en razón de la productividad o para evitar problemas graves en la empresa o establecimiento, siempre y cuando no impliquen un peligro para la salud o integridad física del trabajador. En caso de que dicha movilidad le signifique al trabajador un esfuerzo adicional o le cause daños y perjuicios, se otorgará a este una compensación económica que fijarán las partes de común acuerdo y atendiendo a las circunstancias especiales que motiven dicho pago adicional. Sólo para el caso de que las partes no lograsen llegar a un acuerdo, se considera la posibilidad de que acudan ante un juez de lo social a fin de que sea este quien determine lo conducente.

En cuanto a la jornada de trabajo, se considera la posibilidad de adaptar esta condición a los requerimientos mercantilistas de producción, estableciendo que el tiempo de trabajo podrá repartirse por año, mes, semana, día o cualquier otra modalidad equivalente, sin exceder de 40 horas a la semana. Ello a fin de mejorar la productividad empresarial, posibilitando con ello la oportunidad a los trabajadores de percibir mejores salarios e incentivos y, disfrutar de reposos más prolongados o de días de descanso en fechas especiales (situación que significará mayor tiempo de convivencia familiar). En caso de requerir que la labor se prolongue más allá de las 9 horas propuestas, deberá obedecer a situaciones de excepción y previa autorización de la Inspección del Trabajo.

En este mismo sentido, se propone que los trabajadores que laboren durante la jornada mixta²²⁵, se les otorgue una prima salarial del 10% sobre el salario ordinario correspondiente a una jornada diurna y, del 20% para aquellos que laboren durante una jornada nocturna. Asimismo y para una mejor interpretación de los preceptos laborales, se considera la inclusión de una definición de la jornada continua, entendida como aquella durante la cual el trabajador esté a disposición del empleador desde el inicio y hasta la conclusión de su jornada de trabajo, caso en el cual, se otorgará al trabajador por lo menos un descanso de media hora que se tomará como tiempo efectivo laborado; definiéndose asimismo a la jornada discontinua como aquella que es interrumpida por uno o más períodos de al menos una hora cada uno, durante los cuales el

²²⁵ Considerada esta como aquella comprendida entre períodos de tiempo de la diurna y nocturna siempre y cuando, el período nocturno sea menos de la mitad de la jornada de trabajo, de lo contrario se consideraría a la jornada como nocturna.

LA REFORMA LABORAL

empleado no se encuentre a disposición del patrón y pueda incluso ausentarse del lugar en el que presta sus servicios.

En cuanto al lugar de trabajo se plantea, se faculte al empleador a fin de que sea éste quien lo designe, conforme a las necesidades de la empresa y a sus requerimientos de productividad, considerando que, en caso de que la designación del lugar de trabajo implique alguna desventaja para el trabajador, este reciba una compensación.

En los atributos del salario, se propone el pago quincenal por el catorcenal, por ser este sistema más justo y exacto, dado que pueda ajustarse de forma tal que el día de pago “caiga” siempre en un día laborable al trabajador, de manera que el salario pueda ser mejor distribuido y aprovechado por el trabajador al ser el pago invariablemente catorcenal, evitando así la existencia de las llamadas *quincenas largas* o *cortas* según sea el caso, situación que frecuentemente sucede cuando el pago quincenal sucede en un día como señalado de descanso para los trabajadores.

En relación a los Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores, previstos en el Título IV de la LFT, se adiciona la productividad como un objetivo fundamental tanto de los trabajadores como de los empleadores, debiendo ambos conjuntar sus esfuerzos a fin de incrementar dicha productividad. Asimismo y por cuanto hace a la capacitación y adiestramiento hasta ahora considerados sólo como obligaciones patronales y derechos de los trabajadores, se propone la concepción de ambos conceptos como una obligación bilateral, ello a fin de posibilitar a partir de sustentos más sólidos, el incremento de la preparación de los trabajadores, otorgándoles así, la posibilidad de incrementar tanto los ingresos de la empresa en que laboren y que verá aumentados sus niveles de productividad y consecuentemente, los ingresos de los trabajadores y con ello su nivel de vida.

Al respecto se considera asimismo la posibilidad de modificar el sistema actual que rige para la elaboración y aprobación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento vinculando su presentación a la fecha de revisión de los contratos colectivos de trabajo, procurando que este proceso sea permanente atendiendo a los requerimientos que fije el mismo proceso productivo; debiendo establecerse en cada empresa una o más comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento, integradas (como está ahora previsto) por igual número de representantes de los trabajadores y del empleador, a fin de vigilar el cumplimiento de las obligaciones de las partes en esta materia, así como la instrumentación y operación del referido sistema, y proponer sobre la marcha, las medidas que consideren necesarias para el mejoramiento de este sistema. Dichas Comisiones rendirían ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los informes que en relación a su desempeño, la misma les requiriese.

LA REFORMA LABORAL

Por cuanto hace a los llamados derechos de preferencia para ingresar a trabajar a una empresa, para ascender de categoría o para realizar cualquier movimiento de puesto dentro de la misma empresa, creo factible la posibilidad de que el empleador y el sindicato determinen a quienes tienen el mejor derecho, estableciendo el procedimiento respectivo en el contrato colectivo de trabajo de aplicación y, debiendo considerarse a falta de dichas disposiciones, la capacidad del empleado, su antigüedad y la nacionalidad mexicana, en ese orden, como factores de preferencia a ser tomados en consideración para determinar la forma en que habrán de ser ocupados los puestos dentro de la empresa; ampliándose con ello la participación del empleador en este proceso, atento a los requerimientos de productividad empresarial y, eliminándose el llamado escalafón ciego, que privilegia a la antigüedad como el factor más importante a ser tomado en consideración, por encima de la capacidad del empleado para desempeñarse en un puesto.

Atendiendo también a la protección, respeto e impulso al desarrollo de los trabajadores y de sus capacidades, se propone en cuanto a la atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y a la explotación de las invenciones ejecutadas por las empresas, se adicionen los derechos de autor de las obras realizadas con la intervención de los trabajadores y los derechos de intérprete, siguiendo con la misma línea al efecto establecida por nuestra LFT a fin de considerar que, en el caso de las invenciones, el trabajador-inventor tenga derecho a que figure su nombre como autor de la invención, se le otorgue una compensación complementaria en aquellos casos en los que, habiendo sido contratado expresamente para la realización de un invento, el perfeccionamiento de los procedimientos de la producción o a trabajos de investigación, la importancia de la invención y los beneficios que pueda reportar al empleador no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; correspondiendo en cualquier caso la propiedad de la invención a quien la realizó, teniendo el empleador derecho preferente en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

En cuanto a los derechos de autor, deberá considerarse también que el trabajador-autor tiene derecho a que su nombre figure en su obra; debiendo pertenecer al empleador las regalías correspondientes al primera año en aquellos casos en las actividades del empleado sean precisamente dirigidas a la realización de una obra protegida por los derechos de autor; teniendo derecho el trabajador a una compensación cuando la importancia de la obra producida y los beneficios que puedan reportar no coincidan con los ingresos percibidos por el trabajador-autor; correspondiendo en todo caso las regalías al autor de la obra, teniendo el empleador derecho preferente en igualdad de circunstancias, a la explotación de la obra.

El trabajador-interpretador por su parte, tendría derecho a que figure su nombre en los casos en que se reproduzca el evento interpretado por él. En aquellos casos en que las actividades que lleve a cabo el trabajador se encuentren

LA REFORMA LABORAL

dirigidas a la interpretación de una obra o evento, deben corresponder al empleador las regalías surgidas durante los primeros seis meses de explotación; debiendo el trabajador-interprete recibir una compensación complementaria en aquellos casos en que la importancia de la interpretación y los beneficios que reporte no guarden proporción con el salario que perciba el interprete; tendiendo en cualquier otro caso el trabajador-interprete derecho al pago de las regalías correspondientes, teniendo el empleador en igualdad de circunstancias, un derecho preferente a su explotación.

En cuanto a las madres trabajadoras y la protección a la maternidad, considerando que la ley vigente otorga la posibilidad de que disfruten un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis posteriores a él, se propone la posibilidad de regular una situación que en la práctica sucede: que las madres trabajadoras cambien hasta dos de sus semanas correspondientes al descanso prenatal por el posnatal, a solicitud de la trabajadora y previa autorización que por escrito otorgue el médico.

La LFT vigente establece que los menores de dieciséis años pueden disfrutar un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales por lo menos, proponiéndose al respecto que dicho período pueda ser semestral dado que, atento a las disposiciones de la referida ley, se considera menor de edad a aquellos trabajadores que se encuentren entre los catorce y los dieciséis años de edad, previendo la misma ley que las vacaciones pueden disfrutarse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del primer año de servicio, pudiendo suceder en tal caso que, los trabajadores cumplan la mayoría de edad laboral sin que hubiesen podido acceder a este privilegio otorgado por la Ley laboral en atención a su condición de menor de edad. Reduciendo el período a seis meses, se incrementan las posibilidades de que los menores trabajadores disfruten de esta prerrogativa legal.

En cuanto a los trabajadores de confianza, para otorgar una mejor protección legal tanto a trabajadores como empleadores, se propone determinar en forma más precisa su concepto, adicionando aquellas que correspondan a la representación del empleador, considerando para ello los representantes legales designados por el empleador, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de manera general y que en tal concepto sean capaces de obligar al empleador en sus relaciones con los trabajadores; a quienes ejerzan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de otros trabajadores cuando tengan carácter general en la empresa o establecimiento o en una de sus áreas o departamentos claramente diferenciadas del resto; los empleados que realicen funciones de asesoría y consultoría, contabilidad, manejo de fondos y valores, control directo de adquisiciones, custodia de bienes y en general, las de aquellos empleados cuyas funciones se relacionen con trabajos personales tanto del empleador como de sus representantes legales.

LA REFORMA LABORAL

Para los trabajadores del campo, a fin de otorgarles una mayor protección de sus derechos labores a través de una mejor fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo, se considera su inscripción en un registro especial a cargo de la Inspección del Trabajo; estableciendo un reconocimiento total a su calidad de trabajador de planta en aquellos casos en que se cubre por tiempo indeterminado una necesidad permanente de la empresa; considerándolo estacional cuando sólo cumple una labor específica de duración determinada y transitorio, para aquellos casos en que la contratación se realice por obra o tiempo determinado, en los términos que rigen en general para este tipo de contratación en la Ley Federal del Trabajo. Acorde a la naturaleza y exigencias especiales de este tipo de trabajo, se considera también la existencia del trabajo familiar, concebido este como el que se contrata no con un trabajador individual, sino con un núcleo familiar, estableciéndose que para estos casos el salario del grupo no puede ser inferior a la suma de los salarios individuales de cada uno de sus integrantes. Se propone asimismo la inclusión del trabajo en cuadrilla, pensado como aquel desempeñado por un grupo de trabajadores concebidos en su totalidad para efectos contractuales, existiendo un jefe de cuadrilla para los efectos de representatividad de este grupo.

En lo relativo a los trabajadores domésticos, acorde a la realidad de quienes desempeñan este tipo de trabajo, debe establecerse una distinción entre aquellos que habitan en el lugar en que prestan sus servicios y aquellos que teniendo de residencia habitual distinto al en que laboran; eliminando para los primeros el tipo de jornada ilimitada prevista por nuestra LFT, a fin de que el tiempo laborado se rija por las normas establecidas para la jornada diurna, nocturna y mixta y; considerando para los segundos un tiempo mínimo de descanso nocturno de diez horas y dos horas más para salir del lugar en que prestan sus servicios.

3. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN MATERIA DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Por cuanto hace a las relaciones colectivas de trabajo, se propone que el Estado asuma una función de custodio del equilibrio entre los empleadores y los trabajadores.

El tema de la libertad sindical siempre ha sido polémico, acompañante fiel de la evolución de nuestro Derecho del Trabajo, siendo la manera en que jurídicamente se regula dicha libertad, una muestra de la forma y dirección de las relaciones obrero-patronales de un país, debiendo por ello actuar con excepcional cautela en cualquier modificación relativa a la forma en que dicha normatividad se aplique en las relaciones de producción de un sistema jurídico laboral.

LA REFORMA LABORAL

A tal efecto se considera de especial importancia que en este punto, la reforma laboral considere en primer término, el derecho que tienen los trabajadores y los empleadores, para constituir, sin ninguna distinción y sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, reconociéndoseles asimismo el derecho para afiliarse a dichas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, acorde a las disposiciones para tal efecto establecidas por el Convenio 87 de la OIT, que al haber sido suscrito por nuestro país, es por tanto obligatorio.

Se propone también prescindir de la exigencia de que los trabajadores se encuentren en servicio activo para constituir un sindicato, permitiéndose el establecimiento de una presunción a favor de la condición de trabajador para quien cotidianamente preste sus servicios personales subordinados a cambio de un salario; eliminándose asimismo la obligatoriedad de registro de los sindicatos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y, en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cuanto a competencia local; subsistiendo sólo la obligación de depositar sus documentos constitutivos (acta constitutiva, padrón de socios, estatutos y acta de asamblea de elección de la mesa directiva ante la autoridad administrativa competente federal o local o ante el juez de lo social). La autoridad correspondiente ya no tendría entonces la facultad de sancionar o no tal registro, limitándose sólo en sus nuevas funciones, a hacer constar mediante la inserción de los correspondientes sellos y firmas el día y hora en que se realiza tal depósito; procediéndose en los mismo términos en caso de modificación de estatutos o elección de nueva mesa directiva.

Con tales medidas se evita el monopolio del manejo del convenio colectivo realizado a través de una organización sindical frecuentemente no representativa de los intereses de una clase o gremio, posibilitándose que los documentos respectivos sean autorizados por las personas que indique el mismo estatuto sindical.

Se considera también la inclusión de los llamados Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, resultado de las negociaciones celebradas por los delegados de personal o comités de empresa, en representación de los trabajadores y de los empresarios, cuyo carácter será general para una rama de la industria, estableciéndose en su contenido mínimos y máximos que se adapten, por la vía de los pactos colectivos de carácter particular, a las condiciones particulares de cada empresa o establecimiento. Tales instrumentos tendrían por objeto establecer en su texto las condiciones de trabajo y de productividad, obtener el equilibrio entre las partes armonizando los derechos del capital y del trabajo, promoviendo la paz social.

Néstor de Buen señala al respecto que, se trata de la figura conocida como *articulación de convenios*, resultado de una atenuación de los pactos de concertación social cuando las condiciones económicas mejoran y se permiten diferencias en las soluciones generales, teniendo en este sentido un parecido con

LA REFORMA LABORAL

los contratos-ley, salvo que su formación es directa entre las organizaciones más representativas, sin intervención de la autoridad ni mucho menos, con su aprobación o rechazo, acudiendo en todo caso a las reglas de complementariedad a fin de permitir o impedir que un pacto colectivo de rango menor fijase condiciones diversas. Los pactos colectivos tendrían el ámbito de aplicación que las partes acuerden y, obligarían a todos los empleadores y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

La sustitución de los contratos colectivos de trabajo permite la concepción del pacto colectivo de trabajo como un verdadero instrumento de equilibrio entre los factores de la producción y no en una carga para la empresa. El nuevo esquema que se propone incluso incorporaría en su contenido los aspectos que hasta hoy regula el reglamento interior de trabajo. En cuanto a los derechos laborales que en dicho instrumento se consignasen, se consideraría que en el momento de su suscripción primera, no podrían pactarse condiciones laborales menos favorables a los trabajadores que las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento en que habrían de ser aplicables. Sin embargo, en las revisiones posteriores, podrían aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pudiesen reducirse los derechos laborales en ellos consignados a niveles inferiores a los garantizados en las leyes para los trabajadores, siempre y cuando: existan circunstancias económicas que lo justifiquen y/o; cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo, ello a fin de restablecer el equilibrio entre los factores de la producción, fomentar la productividad empresarial y el bienestar de los trabajadores.

Tratándose de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, correspondería al juez de lo social o, al presidente de la Junta, de continuarse con este esquema, autorizar o sancionar dicha suspensión, debiendo fijar la indemnización que habría de otorgarse a los trabajadores, tomando en consideración entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que los trabajadores encontrasen nueva ocupación. Semestralmente, los trabajadores podrían solicitar del juez de lo social o al presidente de la Junta, según sea el caso, verificase si subsisten o no las causas que originaron dicha suspensión; debiéndose fijar un término no mayor a treinta días para la reanudación de labores, para el caso de que el juez determinase que no permanecen las causas que dieron origen a dicha suspensión.

En cuanto a la huelga, concebida como un instrumento necesario de presión de clase, incuestionablemente debe subsistir, haciéndose imperiosa la modificación de sus formas a fin de evitar que como ahora sucede, las partes hagan uso y abuso irresponsable de este instrumento de equilibrio entre los factores de la producción. A tal efecto se propone que un juez de lo social (o el Presidente de la Junta, según sea el caso) califique la legitimidad o ilegitimidad de la huelga en un procedimiento especial y sumario, en cual se determine que fue

LA REFORMA LABORAL

previamente acordada por la asamblea de trabajadores; acreditándose que ésta es la expresión de la voluntad mayoritaria de los trabajadores que laboran en la empresa o establecimiento; que tiene por objeto la defensa de un interés colectivo, que se lleve a cabo en la forma prevista en el escrito previamente dirigido al empresario y que se concedieron y observaron los plazos legales de pre huelga. Para el caso de comprobarse el incumplimiento de alguno de estos extremos, el juez de lo social en el referido juicio habrá de declarar la ilegitimidad de la huelga caso en el cual, deberán regresar los trabajadores al desempeño de sus labores en un plazo máximo de veinticuatro horas, siendo la inasistencia injustificada de los trabajadores, causal de terminación de la relación laboral. Cabe mencionar que para el caso de comprobarse la falsificación de alguna de las constancias requeridas para acreditar la autenticidad de la huelga, los responsables deberán hacerse acreedores a las sanciones pecuniarias, civiles y/o penales correspondientes atendiendo al caso concreto que se trate.

Asimismo y a fin de salvaguardar los intereses de la colectividad, considero, debe establecerse la obligatoriedad de que los trabajadores que laboren en buques, aeronaves, trenes, autobuses y otros vehículos de transporte se encuentren en una ruta, conduzcan hasta su punto de destino y que los trabajadores de los hospitales, sanatorios, guarderías infantiles, clínicas y otros establecimientos análogos, continúen la atención de los pacientes o personas a su cuidado hasta el momento en que sean trasladados a otro establecimiento para su atención.

Finalmente se propone que cumplido un mes de iniciada la huelga, cualquiera de las partes puede someter el conflicto al arbitraje.

4. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO

Por cuanto hace a los riesgos de trabajo, se plantea que en primer término, la nueva LFT defina de manera precisa el accidente de trabajo, dado que la ley vigente confunde en su definición al accidente mismo con sus consecuencias. Debe entonces establecerse que el accidente de trabajo es una acción producida involuntaria y repentinamente, en ejercicio o con motivo del desempeño del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste, ocasionándose con tal suceso una lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o la muerte.

A fin de salvaguardar la integridad física de los trabajadores, debe consignarse que los trabajadores no deben ser obligados a desempeñar trabajos considerados como peligrosos, debiéndoseles en todo caso prestar los medios adecuados para su prevención.

5. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN MATERIA DE AUTORIDADES DE TRABAJO

La constitución tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje provoca una actuación deficiente de las mismas, consecuencia innegable de su total dependencia económica y de nombramiento de los Poderes Ejecutivo Federal y locales; la prevalencia de una actuación corporativa sobre el interés obrero, por parte de los llamados representantes del sector asalariado. En lo que respecta a este último supuesto, podemos señalar que a su vez ocasiona que frecuentemente, en aquellos casos en los que se produce un conflicto entre un trabajador y una organización sindical, el voto favorezca al sindicato y que, tratándose de conflictos intersindicales el voto (de dicho representante) beneficie al sindicato más poderoso o al que lo designó como representante obrero y; en esta misma línea, sucede también la evidente parcialidad de los llamados representantes obreros respecto a su intervención en lo tocante al registro de los sindicatos o a sus tomas de nota, situaciones en las que frecuentemente actúan atento a las directrices políticas del sistema.

En atención a lo anterior, se propone la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en sus ámbitos federal y local, por juzgados de lo social, dependientes ya no del Poder Ejecutivo, sino del Judicial, suprimiendo por tanto las disposiciones contenidas en el Título XII de la LFT. Para tales efectos debe considerarse que el personal integrante de los propuestos juzgados de lo social, se encuentre plenamente capacitado, provenga de la carrera judicial, cuente con un puesto inamovible (salvo situaciones de responsabilidad) y con un sueldo decoroso. Se buscaría entonces no sólo la incorporación de las instancias laborales al ámbito judicial, sino la profesionalización de los funcionarios que en ellas actúen; procurándose de esta manera, una actuación más equitativa, competente y ágil por parte de las autoridades del trabajo.

En caso de que se considere pertinente la permanencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunado a la profesionalización de su personal, prevista y regulada ya en la Reforma realizada, habrá que instrumentarse mecanismos eficaces que permitan la eficacia y eficiencia del proceso laboral, brindando a dichas instancias, los apoyos económicos y gubernamentales requeridos para posibilitar una verdadera impartición de justicia laboral.

En la forma en que fue instrumentada la Reforma Calderón, sin otorgarle a dichas instancias mayores espacios, personal, presupuesto y verdaderos programas de capacitación, adiestramiento y profesionalización entre sus funcionarios, no sólo no se agilizará el proceso laboral, sino que, se cometerán graves injusticias ahora en contra del personal mismo de esas Juntas.

6. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN CUANTO AL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

En este rubro y dado que, se ha hablado ya de la propuesta de sustituir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Juzgados de lo social dependientes del Poder Judicial, es importante destacar que en su actuación dichas instancias estarían obligadas a la puesta en marcha de todas las medidas necesarias para lograr una mayor economía, sencillez e imparcialidad en el proceso laboral.

En cuanto a la capacidad y personalidad, creo oportuna la desaparición de la firma de los testigos en las cartas poder que otorgase el compareciente, ello por considerar inútil esa exigencia, eliminando también los requerimientos relativos a que los representantes sindicales acrediten su personalidad sólo con la certificación que les extienda la autoridad competente, por ser éste uno de los mecanismos políticos empleados para supeditar a los sindicatos a las decisiones políticas. De esta forma, los representantes de los trabajadores, delegados de personal, miembros de comités de empresa o representantes sindicales, acreditarán su personalidad con copia certificada de las constancias de depósito de la documentación respectiva, pudiendo también hacerlo mediante certificación notarial de dicha documentación.

En lo concerniente a las pruebas, se propone incluir la llamada por Néstor de Buen como: *declaración de parte*, probanza que, en su desahogo, cada parte podría solicitar la citación de su contraparte para que concurra a contestar libremente, sin formulismos de confesión, un interrogatorio que contenga preguntas relativas a los hechos controvertidos; haciéndose constar en autos, textualmente las respuestas dadas por el declarante y la razón de su dicho, posibilitando al declarante en tal desahogo, a consultar simples notas o apuntes, previo examen y validación que de las mismas realice el juez social del conocimiento.

Respecto a las pruebas documentales, se propone se amplíe la relación de los documentos que pueden ser objetados y compulsados incluyéndose el telefax, la grabación de televisión, las fotografías, películas o cualquier otro medio adecuado de reproducción documental, estableciéndose la posibilidad de que los jueces de lo social pudiesen calificar como auténticos a dichos documentos, en los casos en que existieran suficientes presunciones relativas a la autenticidad de tales probanzas.

Se considera también que se elimine la posibilidad de rechazar pruebas en un proceso, bajo el argumento de duplicidad. Debiendo por tanto, tales probanzas ser admitidas, desahogadas y valoradas en juicio. En ese mismo sentido, propone se elimine la posibilidad de desechar, en el desahogo de la prueba testimonial, las preguntas que lleven implícita la contestación, por ser ese resultado proveniente de la calificación del efecto de la prueba y no del interrogatorio en si mismo.

LA REFORMA LABORAL

Con referencia a las resoluciones laborales, tomando en cuenta la propuesta relativa a la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Juzgados de lo Social, el laudo como tal, no tiene sustento alguno, pudiendo por tanto ser también sustituido por sentencias definitivas, que no admitiesen recurso alguno salvo el de aclaración de la sentencia, el de revisión de autos del ejecutor y el de reclamación; pudiendo en todo caso las partes exigir la responsabilidad en que incurran los jueces en la emisión de sentencias laborales.

En cuanto al procedimiento ordinario laboral, creo oportuno que el juez del conocimiento determine la existencia de irregularidades (o la existencia de acciones contradictorias), estableciendo un término de tres días para que el actor subsane las mismas. Asimismo se propone también la introducción de la obligación impuesta al demandado de contestar por escrito la demanda al menos veinticuatro horas antes de la fecha señalada para la celebración de la primera audiencia. Al celebrarse la audiencia, sin perjuicio de lo anteriormente señalado, se posibilitaría a las partes para intervenir en el proceso en el momento en que se presentasen, siempre y cuando no se hubiere cerrado la etapa con el dictado del auto respectivo.

En caso de que el demandado, reconvenga la demanda, podría el actor presente en la audiencia, contestar en ese momento la reconvencción, si así lo considera conveniente, subsistiendo sin embargo su derecho para solicitar la suspensión de la audiencia a fin de que se le fijase nuevo día y hora para su continuación, término que no podría ser inferior a diez días. Se propone también la suspensión de la audiencia en los términos referidos, cuando el actor hubiese ampliado su contestación modificándola o aclarándola en forma tal, que a juicio del actor se desprendieran elementos nuevos.

Sería asimismo conveniente que, una vez emitida resolución correspondiente, las partes esperen a que transcurra el término constitucional para la interposición del amparo, antes de solicitar la ejecución de la sentencia. Lo anterior a fin de agilizar y dar certeza y continuidad al procedimiento laboral.

En cuanto a la calificación de los llamados procedimientos especiales, se propone la adición de los procedimientos relativos a la oposición, formación o reforma de los sindicatos y, de la calificación de la huelga; eliminándose las referencias a los juicios de titularidad de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley, por ser estas últimas consideradas innecesarias.

Finalmente, considerando las exigencias globalizadoras y el flujo de trabajadores registrado a nivel mundial, se propone eliminar el requisito de nacionalidad mexicana exigido a quienes deseen ostentarse como peritos en un proceso laboral.

7. PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL EN CUANTO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Vivimos momentos en los cuales, la Seguridad Social Mexicana sobrevive en condiciones adversas a grado tal que, incluso hacen difícil suponer que se encuentra en condiciones de hacer frente a los requerimientos de protección social que había venido cubriendo en forma satisfactoria hasta antes del embate neoliberal.

Es claro que el Estado se encuentra obligado a dedicar suficiente tiempo y recursos la atención y estudio de la seguridad social, considerando las necesidades de nuestro país y hecho lo cual, se allegue los recursos necesarios para garantizar a todos los trabajadores, es decir, tanto a aquellos que se desempeñan en el sector formal como en el de la economía informal, los servicios indispensables para asegurarse una vida digna sustentada por una economía y un Estado de bienestar.

En América Latina y el Caribe, señala Isabel Tinoco, Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe²²⁶, más del 70 por ciento de la población en edad de trabajar no contribuye en ningún sistema de pensión. Dato abrumador en una sociedad en la cual, las tasas de natalidad se desploman al tiempo que la esperanza de vida poblacional aumenta (argumento considerado en las reformas a los sistemas de pensiones considerados en las leyes del IMSS y del ISSSTE). Basta un rápido vistazo las cifras relativas a la situación demográfica.

Las más recientes estimaciones de la OIT señalan que únicamente 27.6 por ciento de las personas entre los 15 y los 64 años de edad cotizan para su pensión en la región de América Latina y el Caribe²²⁷; cifras que incluyen tanto a quienes se consideran económicamente activos como a los que se encuentran desempleados. En ese sentido, referiremos que, actualmente 40 por ciento de los mayores de 65 años no reciben ningún tipo de pensión²²⁸, siendo similar esta proporción para los servicios de salud a cargo de los sistemas de seguridad social de los países de la citada región, cabe mencionar que son precisamente los adultos mayores, el sector que más demanda los servicios de protección a cargo de los regímenes de la seguridad social.

Continuando con las cifras, el Banco de México²²⁹ criticó que a pesar del buen resultado obtenido a 15 años de realizada la reforma al sistema de pensiones en México, el 62% de la población económicamente activa, es decir, más de 31 millones 561 mil personas no cotizan en un esquema de pensiones que les permita gozar de un retiro digno. En este sentido, al participar en el Foro de

²²⁶ La Jornada, 19 de octubre de 2012. Pág. 24

²²⁷ Ídem.

²²⁸ Ídem.

²²⁹ La Jornada, 19 de octubre de 2012, Pág. 26.

LA REFORMA LABORAL

Reflexión: a 15 años de la reforma del sistema de pensiones de México, organizado por la Asociación Mexicana de Afores (Amafore), instituciones financieras para la administración de los fondos para el retiro, en Conferencia Magistral del subgobernador del Banco Central, José Julián Sidaoui Dib, advirtió sobre la necesidad de ampliar el sistema pensionario señalando que, existen sistemas que no se han adaptado al sistema de fondos para el retiro y que de no corregirse esa situación, se originará un retroceso que pondrá en riesgo la salud financiera de nuestro país, revirtiendo sin duda los beneficios alcanzados tanto para los trabajadores como para la economía.

Además de los datos anteriormente citados, debemos considerar también que no sólo los adultos mayores requieren de la asistencia de los servicios de seguridad social, también debe considerarse en ellos a la totalidad de la población y especialmente, a los sectores constituidos por otros grupos vulnerables de la población tales como enfermos y discapacitados, personas sin ingresos o desempleadas, niños y, deudos de un trabajador que al momento de su fallecimiento se constituía como principal pilar de la manutención de una familia.

En este escenario, nuestro reto es hacia la realización de un cambio de prototipos en materia de seguridad social, relacionando nuevamente su estructura y fines, a los objetivos para ella previstos por el Estado de bienestar. La Seguridad Social debe entonces ser vista como una herramienta para luchar contra la pobreza y la exclusión social.

Para lograr el cambio de paradigmas de la Seguridad Social, un primer paso tendría que ver con una nueva concepción de nuestros sistemas de Seguridad Social, hasta ahora, frecuentemente considerados como verdaderas cargas gubernamentales o, como caridad digna de ser atendida por los sentimientos de piedad y solidaridad poblacional. Debemos comenzar entonces por entender que los sistemas de Seguridad Social representan una oportunidad de fortalecer nuestra economía y de contribuir a un desarrollo sostenido y sustentable que, lejos de representar una onerosa carga gubernamental, permita contribuir a un desarrollo que logre eliminar la extrema pobreza y la desigualdad actuales.

Nuestra realidad actual, en materia de seguridad social, se encuentra representada por un creciente número de adultos mayores, desprotegidos en un alto porcentaje o, excluidos de los sistemas de pensiones y por lo tanto, en situación de dependencia total de terceras personas o peor aún, en situación de pobreza, viviendo en un país con sistemas sanitarios deficientes o colapsados. Las actuales cifras nos indican que la baja proporción de personas que logran contribuir a los sistemas de seguridad social con una parte de sus ingresos nos muestra que será imposible financiar estos sistemas, especialmente si habrá cada vez más adultos mayores y menos jóvenes. Una visión futurista deprimente y aterradora.

LA REFORMA LABORAL

Insistimos por tanto en el cambio de paradigmas en nuestra Seguridad Social. Para ello debemos considerar que, los sistemas de Seguridad Social basados exclusivamente en regímenes contributivos son ideales pero pertenecen al pasado, haciéndose necesaria la generación e incorporación a estos sistemas, de opciones no contributivas. Al efecto señalamos que la ONU ha abordado este desafío proponiendo el uso eficiente y creativo de los recursos disponibles, refiriéndose a su iniciativa como del Piso de Protección Social, la cual, procura combinar la garantía de un ingreso básico para todas las personas con la prestación de servicios esenciales entre los cuales por supuesto destaca la salud. Coincido plenamente con esta propuesta.

Esta Iniciativa del Piso, es una de las prioridades de acción de la OIT y arranca de la base de considerar que si las iniciativas de protección social se encuentran bien diseñadas pueden ser financiadas con diversas fuentes de recursos siendo asimismo rentables, al contribuir a mantener en la economía a personas que, al estar marginadas del sector contributivo, se encontrarían asimismo fuera de los sistemas de protección y Seguridad Social.

Como ejemplo de esas aseveraciones vale la pena mencionar que durante la crisis internacional, los países en los que se resintieron menos sus efectos, siendo más rápida su recuperación, fueron precisamente aquellos en que previamente se habían instrumentado medidas de protección social tales como: los seguros de desempleo, las pensiones de gracia, la transferencia condicionada de recursos, etc.; factores que posibilitaron el mantenimiento de la demanda de bienes y servicios entre la población, contribuyendo así a la productividad laboral y a la reactivación de la economía.

Entonces, la Seguridad Social, concebida desde un punto de vista más moderno, debe considerarse como una medida de impacto multidimensional que en su instrumentación y puesta en marcha, permite beneficiar tanto a las personas como a sus comunidades y centros de trabajo, actuando por lo tanto y en consecuencia, como verdaderos y eficaces estabilizadores económicos.

Así y ante la búsqueda de nuevas estrategias que posibiliten la permanencia de un sistema de Seguridad Social acorde a los requerimientos productivos nacionales y neoliberales internacionales, la llamada *flexiseguridad*²³⁰

²³⁰ Esta nueva concepción, surge en Europa durante los primeros años de este siglo, como respuesta a la crisis internacional del empleo consecuencia de la instrumentación de nuevos modelos económicos y productivos. Así, en noviembre de 2006, la Comisión Europea colocó en su agenda de debates las reformas que serían necesarias en el ámbito del Derecho del trabajo para afrontar los desafíos que impone el mercado de trabajo del siglo XXI. En este marco el Libro Verde proponía la modernización del derecho laboral como un elemento fundamental frente a los retos que planteaba la competitividad y la globalización, las nuevas formas de organización de las empresas, la aceleración tecnológica y la intensificación de la competencia global. El Libro Verde Europeo parte de la premisa de que sus mercados de trabajo deben afrontar el desafío de conciliar una mayor flexibilidad para avanzar sobre una profunda reforma del Derecho del trabajo. De esta forma, la flexiseguridad logra instalarse como un nuevo eje articulador de las políticas laborales y sociales, mediante la conjunción de dos términos (y sistemas) hasta entonces considerados antagónicos: la flexibilidad

LA REFORMA LABORAL

se presenta como una de las alternativas más consensuadas, como una forma de adaptar las necesidades competitivas de los empresarios con condiciones favorables y beneficiosas para los trabajadores. Ello dado que, el objetivo de este modelo de organización del mercado de trabajo, se encuentra enfocado al logro de garantizar la protección social de los trabajadores que se desempeñan en un mercado de trabajo flexible.

Desafortunadamente, la argumentación de fondo de la flexiseguridad es, que para enfrentar la incapacidad del sistema económico neoliberal de generar más empleos, se hace necesaria una desregulación del Derecho del Trabajo tradicional, esto es, protector de la clase trabajadora. Con esa reflexión, se pretende, una vez más, hacer recaer casi exclusivamente en nuestra disciplina, el peso y la responsabilidad de la disminución del empleo, las crisis económicas y el consecuente freno al crecimiento nacional. Entonces, se vuelve evidente que la presentación y desarrollo teórico de la flexiseguridad no tiene otra intención que la de justificar la necesidad de mejorar la productividad empresarial a costa, una vez más, del sacrificio del nivel de vida y de los derechos laborales y humanos de nuestros trabajadores.

En la reforma laboral, decididamente debemos considerar que, adecuar nuestras legislaciones a nuestros requerimientos modernos no puede sólo atender a las exigencias empresariales o a los modelos exitosos instrumentados en países con características diametralmente opuestas a nuestro sistema. La reforma, tampoco puede consistir y sustentarse en parchar los sistemas que no funcionan y menos aún, adecuarlos a requerimientos empresariales.

En materia de seguridad social, debemos seguir el camino de iniciativas que permitan contribuir al bienestar ciudadano considerado base de las sociedades económicamente más competitivas y socialmente más inclusivas. Es evidente que, mientras carezcamos de una adecuada protección social, no será posible aspirar a formar sociedades de calidad, capaces de enfrentar con éxito los retos que imponen el neoliberalismo y la globalización.

Habrá que fortalecer a nuestras instituciones de seguridad social; aquellas que antaño (antes de la puesta en marcha de estas tendencias neoliberales, privatizadoras y subrogatorias) exitosamente desempeñaban sus funciones, actuando, subsistiendo y desarrollándose con sus propios fondos (provenientes de las aportaciones que el gobierno, los patrones y los trabajadores); posibilitando a la población, la aspiración a un nivel de vida, digno y decente.

Es claro que el modelo neoliberal es incapaz de proveer a la población mexicana un mejor nivel de vida, por el contrario, le arrebató sus derechos y conquistas laborales y con ello, declinan sus expectativas de una vida mejor.

en el empleo y el otorgamiento de seguridad social a los trabajadores. Evidentemente se trata de todo un replanteamiento en las relaciones de trabajo

LA REFORMA LABORAL

La actuación neoliberal de nuestros gobernantes, arremete en contra de los derechos sociales de nuestra población, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, incapaces de cumplir sus objetivos, agonizan y con ello, se extinguen también nuestras expectativas de un futuro mejor.

Recordemos que, “a la Seguridad Social corresponderá el día de mañana, en buena parte, devolver al hombre su dimensión humana y recuperarlo para sí mismo, su familia y la sociedad ayudando a que deje de ser el consumidor insaciable que pretende la vida moderna”²³¹. Es por tanto imperante, retomar nuestros ideales reivindicadores del bienestar y la justicia sociales, luchemos por dignificar a nuestro Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, es imperante dar esa batalla, de ello depende nuestro futuro, de ello depende nuestra paz social.

²³¹ Buen Lozano, Néstor de. SEGURIDAD SOCIAL. México. Porrúa. 1995. Pág. 22.

CONCLUSIONES

Se habla constantemente de un nuevo orden económico mundial, pero pareciera que la idea de justicia social esta ausente de la mente de quienes lo propugnan. Se pretende caer en la absurda y vieja idea de la promoción de una libertad absoluta de contratación como promotora del desarrollo nacional. Nada más alejado de la realidad. La instrumentación de tal idea sería mas perniciosa que benéfica para la mayoría de la población dado que, en su puesta en marcha, serían los más poderosos y por tanto, más desarrollados quienes llevan todas las ventajas y por supuesto, a consecuencia de ello, se lograría sólo agravar mayor Y rápidamente, los problemas y desventajas de aquellos países con economías débiles y por tanto, con problemas de precarización del empleo y de desempleo. Sin embargo, esta es la idea que pretende asignarse definitiva y prontamente a los países de América Latina, principales proveedores de materias primas y mano de obra baratas.

La precarización laboral se agrava día a día y, aunque a veces se adoptan soluciones que momentáneamente pueden aliviar una grave situación laboral, a la larga conducen no sólo a una situación de dependencia de nuestros países ante los países industrializados (y mal intencionados), sino también y finalmente, a un mayor empobrecimiento de grandes sectores poblacionales de América Latina. México, se encuentra en condición especialmente desventajosa, al posicionarse tristemente, como una de las economías más débiles incluso ante países latinoamericanos que hasta no hace mucho, eran nuestros pares. El peso de la deuda nos estranguló y nos puso en condiciones de aceptar todo lo que se nos manda.

Entonces, cualquier recomendación de reforma estructural para la economía mexicana, en especial si provienen de algún país altamente industrializado o, de un organismo internacional, debe estudiarse y ponderarse, atento a la realidad, la cultura, las posibilidades, los intereses y en especial, del bienestar de la mayoría de los mexicanos.

Debemos plantearnos ¿si la modernización de nuestros sistemas productivos debe hacerse excluyendo de sus beneficios a las grandes mayorías?. ¿Si la adaptación o el progreso deben hacerse aún a costa del envenenamiento del medio ambiente y de la feroz depredación de la naturaleza?. ¿Si el desarrollo es compatible con el analfabetismo, la insalubridad y la marginación?. ¿Si es ineluctable que el hombre tenga que convertirse en una cosa para adquirir cosas y que su posesión no le procure ni equilibrio, ni libertad ni felicidad?.

La respuesta es NO.

LA REFORMA LABORAL

El Derecho del Trabajo no es un accidente en la vida económica de una nación, sino una exigencia global de la justicia y de la dignidad humana, porque el hombre, incuestionablemente es más importante que la riqueza que produce su explotación irresponsable. Tenemos que tomar una actitud firme, de defensa de la dignidad de los trabajadores y de su salud y seguridad social; fortaleciendo para ello a nuestro Derecho e instituciones laborales en forma tal que permitan contrarrestar y rechazar la arremetida que le acometen las tendencias neoliberales y globalizadoras, impulsadas no sólo por las economías líderes y los organismos rectores de la economía internacional, sino lo que es peor, por nuestros connacionales, gobierno y empresarios.

Instigo a los laboristas y a los trabajadores a defender nuestra moral, nuestra dignidad, nuestra seguridad y estabilidad, en una palabra, nuestro Derecho del Trabajo, resultado de más de un siglo de sacrificio, de esfuerzo, de lucha y de fidelidad a una idea de justicia social que se impuso en el mundo a pesar de las diferencias ideológicas, vinculada en torno al ideal de que el trabajo y otros aspectos de la vida social obtuvieran una garantía social.

Decididamente, el Derecho del Trabajo tendrá que seguir siendo protector de la clase trabajadora a fin de poder lograr el tan anhelado equilibrio entre los factores de la producción como el único y más sólido garante de la paz social. En México y en el mundo entero, conocemos las consecuencias de la sobreexplotación humana, de la desesperanza y rencor que ella ocasiona, de los altos costos que sociedades y naciones completas han pagado cuando la clase o nación más explotada y desprotegida genera, cuando se revela a sus opresores. Por ello, no puede ni debe darse un paso en contra de la clase trabajadora.

El fin de la Guerra Fría provocó el inicio de un conflicto mucho más peligroso y sangriento, cuyo eje se encuentra presidido por batallas económicas, capitales contra capitales, empresas contra empresas, y lo que es peor, pareciera que esta lucha incluye gobiernos contra trabajadores.

Inicia entonces una nueva tendencia al desmantelamiento de salarios y prestaciones laborales; se retoma la idea de la sobreexplotación laboral como pieza clave en el enriquecimiento empresarial. La nueva estrategia proveedora de riqueza, incluye también el agobio y casi aniquilamiento del pequeño y micro empresario; día a día disminuye la presencia de las llamadas PyMES, piezas claves en la generación de empleos y riqueza nacional, sucumben ante el impacto de las grandes empresas transnacionales, las cuales, aunado a su poderío económico, gozan de todos los beneficios y prebendas de un gobierno dispuesto a asegurar su imperio.

La estrategia puesta en marcha ha generado incontables pérdidas de fuentes de trabajo; las que subsisten, se encuentran devaluadas económica y laboralmente. La clase trabajadora, la sociedad misma y el país entero entran en crisis. La solución propuesta por nuestros líderes políticos, pareciera centrarse en

LA REFORMA LABORAL

el abaratamiento de la mano de obra, la sobreexplotación y el desmantelamiento de nuestras prestaciones laborales. Las consecuencias han sido desastrosas, se ignora lo obvio: Disminuyendo garantías al trabajo no resolveremos el problema, por el contrario, lo magnificamos, estamos llegando a niveles alarmantes. La inseguridad, el incremento en la delincuencia, la corrupción, el cuestionamiento de la legitimidad gubernamental, la existencia de anarquía en una número creciente de poblaciones, el incremento desmedido en las filas de nuestras fuerzas armadas, son características de ciudades en pre o estado de conflicto armado.

Entendemos la importancia de la generación de capital, pero también exponemos la trascendencia de la defensa de nuestras instituciones de trabajo y seguridad social. El Estado de bienestar debe restituirse y retomar su mando y funciones.

Ha de buscarse un modelo de desarrollo económico que no se reduzca exclusivamente al factor económico, y que permita asociar un crecimiento auto sostenido. El cambio de estructuras sociales requiere de una modernización en nuestra economía y de sustanciales mejoras en nuestro bienestar y seguridad sociales. El progreso y el desarrollo en lo social deben encaminarse a la continua elevación en el nivel de vida tanto material como espiritual, de todos los miembros de la sociedad, dentro del respeto y del cumplimiento de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

Los países en vías de desarrollo, lo mismo que la elaboración de las normas de la OIT, deberían seguir desarrollándose sobre una base universal, tomando en cuenta las diferencias entre las condiciones y niveles de desarrollo nacionales mediante la inclusión de disposiciones o formulas apropiadas de flexibilidad.

La reforma laboral constituye sin duda, un tema decisivo para el desarrollo de nuestra economía, la creación de empleos dignos y con ello, la supervivencia de la paz social.

Indudablemente, debemos promover una reforma laboral responsable, justa y coherente con los fines del Derecho del Trabajo. Una reforma laboral que permita conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, que garantice, en el desarrollo del trabajo y el respeto para la libertad y dignidad y salud de quien lo presta, al tiempo en que promueva e impulse un desarrollo económico y acreciente la riqueza nacional.

Esa es la única opción viable.

Habrà que dar esa batalla.

BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez del Castillo, Enrique. "El Derecho social y los derechos sociales de los mexicanos". México. 1982. Porrúa.
2. Aragonés, Ana María; Villalobos Aída y Correa, María Teresa (coords). "Análisis y perspectivas de la globalización. un debate teórico I". Plaza y Valdés Editores. México. 2005.
3. Arriola, Carlos; compilador. "Testimonios sobre el TLC". México. Porrúa y Diana. 1994.
4. Bensunsan Areous, Graciela (coord.). "Las relaciones laborales y el TLC". México. Porrúa. 1992.
5. Bernald Guillochon. "La globalización. ¿un futuro para todos?. Colección Larousse, el mundo contemporáneo. Edición original. España. 2003. Spes Editorial, S.L.
6. Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.). "La reforma laboral que necesitamos. ¿cómo transitar a una auténtica modernización laboral?. México. Universidad Nacional Autónoma de México. 2004.
7. Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.). "Reforma laboral, análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 2003.
8. Buen Lozano, Néstor, De. "Compilación de normas laborales comentadas". Primer Tomo. México. Porrúa. 2002.
9. Buen Lozano, Néstor, De. "Compilación de normas laborales comentadas". Segundo Tomo. México. Porrúa. 2002.

LA REFORMA LABORAL

10. Buen Lozano, Néstor, De. "Derecho del trabajo". Tomo I. Octava Edición. México. Porrúa. 1991.
11. Buen Lozano, Néstor, De. "Derecho del trabajo". Tomo II. Novena Edición. México. Porrúa. 1992.
12. Buen Lozano, Néstor De y Alburquerque, Rafael (coords.). "El Derecho del trabajo ante el nuevo milenio". México. Porrúa. 2000.
13. Buen Lozano, Néstor De (coord.). "Derecho del trabajo y Derecho de la seguridad social". Estudios en homenaje a la memoria del profesor Rafael Caldera. Ponencia: Nuevo intento mexicano para reformar La Ley Federal del Trabajo". México. 2011. Universidad Católica Andrés Bello. Universitas Fundación.
14. Buen Lozano, Néstor, De. "Derecho de la seguridad social". México. Porrúa y Universidad Nacional Autónoma de México. 2006.
15. Buen Lozano, Néstor, De. "Derecho procesal del trabajo". Segunda Edición. México. Porrúa. 1990.
16. Buen Lozano, Néstor, De. "El desarrollo del Derecho del trabajo y su decadencia". México. Porrúa. 2005.
17. Buen Lozano, Néstor, De. "El estado del malestar". México. Porrúa. 1997.
18. Buen Lozano, Néstor De; (coord.). "El outsourcing, visión iberoamericana". México. Ed. Porrúa. 2011.
19. Buen Lozano, Néstor, De. "El sindicalismo universitario y otros temas laborales". México. Porrúa. 1982.
20. Buen Lozano, Néstor, De y Buen Unna, Carlos, De. "El trabajo, el Derecho y algo más". México. Porrúa. 1995.

LA REFORMA LABORAL

21. Buen, Lozano, Néstor De (coord.). "Instituciones de Derecho del trabajo y de la seguridad social". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1997.
22. Buen Lozano, Néstor, De. "La decadencia del Derecho del trabajo". México. Porrúa. 2001.
23. Buen Lozano, Néstor, De. "La decadencia de la seguridad social mexicana". México. Porrúa. 2010.
24. Buen Lozano, Néstor De (coord.). Memorias del Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo". Ed. Gobierno de Tlaxcala. México. 1998.
25. Buen Lozano, Néstor De (coord.) "Memorias del XIII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo". México. Gobierno del Estado de Puebla. 2002.
26. Buen Lozano, Néstor, De. "Seguridad social". México. Ed. Porrúa. 1995.
27. Buen, Lozano, Néstor De (coord.) "Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo". México. Gobierno del Estado de Tlaxcala. 1997.
28. Buen, Lozano, Néstor De (coord.). "Memorias del Décimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo". México. Gobierno del Estado de Tlaxcala. 1998.
29. Buen, Lozano, Néstor De (coord.). "Memorias del XIII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo". México. Gobierno del Estado de Puebla. 2002.
30. Buen Lozano, Néstor, De. "Razón de Estado y justicia social". México. Porrúa. 1991.

LA REFORMA LABORAL

31. Buen, Lozano, Néstor De (coord.) "Segunda reunión de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1991.
32. Buen Lozano, Néstor, De. "Seguridad social". México. Porrúa. 1995.
33. Buganza, Jacob y Fernández Eduardo. "Reflexiones filosóficas sobre política, Derecho y globalización". México. Torres Asociados. 2006.
34. Cabanellas, Guillermo. "Derecho sindical y corporativo". 1959. Editorial Bibliográfica Argentina.
35. Calva, José Luis (coord.). "Hacia un nuevo modelo económico". México. JP. Porrúa. 1998.
36. Cámara de Diputados. "Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917-2000". México. Cámara de Diputados. 2001.
37. Casanova Álvarez, Francisco, compilador. "México, economía, sociedad y política". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1985.
38. Cavazos Flores, Baltasar. "El Derecho del trabajo mexicano a principios del milenio". México. Trillas. 2000.
39. Colección Larousse. El Mundo Contemporáneo. "La globalización. ¿Un futuro para todos?". España. 2003. SPES Ed. S.L.
40. De La Cueva, Mario. "El nuevo Derecho mexicano del trabajo". Tomo I. Decimoquinta Edición. México. Porrúa. 1998.
41. Delgado Moya, Rubén. "El Derecho social del presente". México. Doctrina Jurídica Contemporánea. 2003.

LA REFORMA LABORAL

42. Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores. "La solución de los conflictos laborales (perspectiva iberoamericana). Tomo I. México. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 1985.
43. Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores. Coordinación. "La solución de los conflictos laborales (perspectiva iberoamericana)". Tomo II. México. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. 1985.
44. El Colegio de México. "Historia general de México". Tomo I. Segunda Edición, Segunda Reimpresión. México. Harper & Row Latinoamericana, Harla, S.A. de C.V. 1987.
45. El Congreso de la Unión. "Diario de debates del congreso constituyente 1916-1917". México. Congreso de la Unión. 1960.
46. Falk, Pamela & Torres, Blanca. "La adhesión de México al GATT". El Colegio de México. México. 1989.
47. Forrester Viviane. "El horror económico". Trad. Daniel Zadunaisky-2da. Edición. Tercera Reimpresión. México. Fondo de Cultura Económica. 2009.
48. Furtado, Celso. "Desarrollo y subdesarrollo". Argentina. Buenos Aires Editorial. 1964
49. González Gómez, Francisco. "Del porfirismo al neoliberalismo". México. Ediciones Quinto Sol. 2007.
50. Grupo Parlamentario del PRD. "La reforma del Estado". México. PRD. 2007.
51. Guillochon, Bernard. "La globalización. ¿Un futuro para todos?". Colección Larousse. El Mundo Contemporáneo. España. 2003. SPES Editorial S.L.

LA REFORMA LABORAL

- 52.** Jaime, Edna y Barrón, Luis (coords). "Lo hecho en México". México. Cal y Arena. 1992.
- 53.** Kaplan, Marcos. "Estado y globalización". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 2002.
- 54.** Kurczyn Villalobos, Patricia, Reynoso Castillo, Carlos y Sánchez Castañeda, Alfredo. "Derecho laboral globalizado". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 2007.
- 55.** Kurczyn Villalobos, Patricia. "Hacia un nuevo Derecho del trabajo". México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2003.
- 56.** Kurczyn Villalobos, Patricia; Reynoso Castillo, Carlos y; Sánchez-Castañeda, Alfredo (coords.) Derecho laboral globalizado. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2007.
- 57.** Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.) ¿Hacia un nuevo Derecho del trabajo?. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2003.
- 58.** Larios Arturo. "Los derechos de los trabajadores y la reforma a la Constitución, que le otorga a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos facultades para conocer de asuntos laborales". Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2012.
- 59.** Marquet Guerrero, Porfirio. "Los regímenes de seguridad social en México". México. Porrúa. 2012.
- 60.** Mirón Lince, Rosa María (coord.) "Evolución del Estado Mexicano. Vol. III. Consolidación 1940-1983". México. El Caballito. 7ª edición. 2005.
- 61.** Martínez, Ángel y González-Tablas. "Economía política de la globalización". España. Ariel. 2000.

LA REFORMA LABORAL

- 62.**Alonso Olea, Manuel. "Cuestiones laborales". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1988.
- 63.**Pasco Mario y Buen Lozano, Néstor De (coord.) "Pactos normativos de condiciones de trabajo. Contratos colectivos de trabajo". México. Porrúa. 2009.
- 64.**Pina, Vara, Rafael, de. "Diccionario de Derecho". México. Porrúa. 1989.
- 65.**Rodríguez Santibañez Iliana. "La soberanía en tiempos de globalización". México. Porrúa. 2011.
- 66.**Sánchez Castañeda, Alfredo y Reynoso Castillo Carlos. "La nueva legislación laboral mexicana". México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2013.
- 67.**Sánchez Castañeda, Alfredo, Reynoso Castillo Carlos, Palli Bárbara. "La subcontratación: un fenómeno global". México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2011.
- 68.**Sánchez Castañeda, Alfredo. "Las transformaciones del Derecho del trabajo". México. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2006.
- 69.**Sánchez Sandoval, Augusto. "Sistemas ideológicos y control social". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 2005.
- 70.**Silva Herzog, Jesús. "Breve historia de la Revolución Mexicana". México. Fondo de Cultura Económica. 1960.
- 71.**Silva-Herzog Márquez, Jesús. "El antiguo régimen y la transición en México". México. Planeta. 1999.
- 72.**"Tratado de Libre Comercio de América del Norte". Texto oficial. México. Miguel Ángel Porrúa y Secretaria de Comercio Industrial. 1994.

LA REFORMA LABORAL

73. Trueba, Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del trabajo". México. Porrúa. 1972.
74. Torres Maldonado, Eduardo José y Lóyzaga de la Cueva, Octavio F. (coords.). "Reforma laboral y globalización en México. Una visión *in dubio pro operario*". México. Porrúa. 2007.
75. Universidad Autónoma Metropolitana. "Economía internacional conceptos, teoría y enfoques". Serie de Investigación 7. México. Universidad Autónoma Metropolitana. 1992.
76. Valls Hernández, Sergio. "Seguridad social y Derecho". México. Instituto Mexicano del Seguro Social. 1997.
77. Vidal, Gregorio (coord.) "Economía internacional". Serie de Investigación 7. Universidad Autónoma Metropolitana. 1992.
78. Weintraub, Sydney. "México frente al acuerdo de libre comercio Canadá-Estados Unidos". Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. México. Diana. 1992.
79. Witner, Jorge & Jaramillo, Gerardo. "El régimen jurídico del comercio exterior de México, del GATT al Tratado Trilateral". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 1991.
80. Witner, Jorge & Varela Angélica. "Derecho de la competencia económica en México". México. Universidad Nacional Autónoma de México. 2003.

LEGISLACIÓN

1. “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”
Texto vigente.
2. “Ley Federal del Trabajo”
México. Texto vigente.
3. “Ley del Seguro Social”.
México. Texto vigente
4. “Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los
Trabajadores al Servicio del Estad”.
Texto vigente
5. “Tratado de Libre Comercio de América del Norte”.
México. SECOFI. Texto vigente.
6. “Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Acuerdos
Paralelos”.
México. SECOFI. Tomo I. Texto vigente.

HEMEROGRAFÍA

1. "Periódico La Jornada". 1º de febrero de 2013, p. 18. Monumento al absurdo Encinas.
2. "Periódico La Jornada". 07 de octubre de 2012, pág. 9.
3. "Periódico La Jornada". 19 de octubre de 2012. págs. 24 y 26
4. "Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Publicación trimestral.
5. "Revista Comercio Exterior". Banco Nacional de Comercio Exterior. Publicación mensual. México.
6. "Revista El Cotidiano". UAM Azcapotzalco. No. 128. Noviembre 2004. Págs. 70-76.
7. "Revista Latinoamericana de Derecho Social". Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Publicación Semestral. México. No. 8. Enero-junio de 2009. Pág. 326.
8. "Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM". Universidad Nacional Autónoma de México. Publicación Semestral. México. Vol. 5. No. 8. Enero-junio de 2009. México. UNAM. 2009. Págs. 292-297.
9. "Suplemento Periódico Regeneración". Publicación Mensual. Abril 2010. México. Año 1. No 4.

SITIOS WEB

1. *Contralínea*. <http://www.contralinea.com.mx>
2. *El universal*. <http://www.eluniversal.com.mx>
3. *Wikipedia*. <http://es.wikipedia.org/wiki/>.
4. *Gaceta laboral*. <http://www.scielo.org>.
5. *La crónica*. <http://www.cronica.com.mx>
6. *La jornada*. <http://www.jornada.unam.mx>
7. *Sitio oficial OIT*. <http://www.ilo.org/publish/spanish/> www.ilo.org
8. *Revista Istmo*. <http://istmo.mx/2010/07/mobbing-acoso-laboral/>
9. *Revista transición 2001*. <http://www.cetrade.org>
10. *Senado de la República*. <http://www.senado.gob.mx>
11. <http://www.joseacontreras.net/mexico/economia/fobaproa.htm>
12. *Regeneración*. Publicación mensual. www.regeneracion.mx
13. <http://www.economia48.com/spa/d/comunidad-economica-europea-cee/comunidad-economica-europea-cee.htm>
14. http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_eec_es.htm
15. <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/4595/Estudio99-2000.ppt>
16. <http://www.economiaasiatica.com/artc/CriAsyEconm.html>
17. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/247.pdf>
18. *UNO El difícil camino hacia la Reforma Laboral*
19. 132.248.9.9/libroe_2007/1064634/A04.pdf

LA REFORMA LABORAL

20. <http://www.jornada.unam.mx/2004/06/19/016alpol.php?origen=opinion.php&fly=1>
21. www.ilo.org/public/spanish/
22. 132.248.9.9/libroe_2007/1064634/A04.pdf
23. <http://www.proceso.com.mx/?p=119587>. 18 de octubre de 2009. Calderón, como Echeverría, contra el sindicalismo
24. <http://www.terra.com.mx/articulo.aspx?articuloid=876846>
25. <http://www.terra.com.mx/articulo.aspx?articuloid=877087>
26. http://mx.invertia.com/noticias/noticias.aspx?idNoticia=200910110905_rt1_1255251915nMAE59A027articulo.aspx?articuloid=876846
27. *La Jornada en línea*.
<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2013/02/13/141921569>
28. *La Jornada en línea*.
<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2014/02/07/establece-scn-criterios-para-acreditar-acusacion-por-mobbing-o-acoso-labora-2896.html>
29. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda-lang-es/index.htm>. Pág. 4 --
30. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_140795.pdf. Pag.1
31. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_140795.pdf. Pag.1. (207)
32. Informe sobre la Aplicación del Programa de la OIT en 2004-2005. (209)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_140795.pdf (209)
33. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_140795.pdf. Pag.55. (210)

LA REFORMA LABORAL
