

# La reforma laboral: primeras aproximaciones

Carlos Reynoso Castillo

El tema de moda entre los laboristas mexicanos está de regreso, se trata de la eventualidad de la reforma laboral, sin que nadie haya precisado con exactitud qué se entiende por tal pretendida reforma, ni los alcances y objetivos de la misma; hoy, los interesados y actores en el mundo del trabajo tejen sus mejores y apasionados argumentos para intentar atraer los reflectores que les permitan participar en la pasarela de los "opinados" sobre qué y cómo debe reformarse la legislación laboral en México.

Tema recurrente, por lo menos desde hace más de diez años, la reforma laboral se ha ido posponiendo por muy diversas razones, ciertamente ajenas al marco estrictamente legal y ha permitido, lo cual vemos como algo positivo, que se estén abordando diversos temas que involucran al derecho del trabajo.

Este interés creciente y actual sobre la legislación laboral ha tenido algunos "catalizadores" en los últimos años, en fechas recientes, por ejemplo, han aparecido proyectos de reformas de agrupaciones patronales, se han dado invitaciones gubernamentales para consultar a quien desee aparecer como consultado sobre conflictos particularmente importantes de interés para la opinión pública, y se han presentado proyectos o anteproyectos de reforma a la ley federal del trabajo por parte de partidos políticos, etc. Todo ello, agregado a la coincidencia de diversos sectores en el sentido de que el actual marco legal regulador de las relaciones laborales presenta diversos grados de obsolescencia, amén de las tentaciones no reprimidas de muchos de "jugar al legislador", han creado un ambiente en el cual la reforma laboral pareciera inminente.

Sin embargo, en ésta vorágine de información y propuestas, resulta difícil no sólo su sistematización, sino, advertir en qué medida tales o cuales propuestas de reforma forman parte de una visión panorámica que permita advertir los diversos planteamientos como parte de un modelo de relaciones de producción que se desea construir acorde con los tiempos que se viven y que se esperan en el futuro. Por ello, nos parecen, por demás insuficientes y en muchas veces ociosas, las discusiones en torno a la eventual modificación, adición o supresión de tal o cual frase, palabra o puntuación de algún artículo específico de la ley laboral, si esa propuesta no viene acompañada de la justificación que la misma tendría en una visión integral como la que se señala.

Pretender hablar en un artículo como éste, de todos los aspectos que están involucrados en la reforma de un modelo de relaciones de producción, sería demasiado pretencioso y por demás difícil. Sin embargo, consideramos que sí es posible acercarse inicialmente al tema a partir de "denunciar" algunos de los aspectos y temas que nos parece no están siendo demasiado analizados, discutidos y aclarados, cuando se habla de reformar tal o cual institución jurídico laboral, y ésta es precisamente la intención de estas notas, las cuales en buena medida pueden ser vistas como una lista de dudas, a nuestro juicio, no suficientemente aclaradas por quienes han hecho o están haciendo propuestas de reforma a la legislación laboral.

Por ello, no deseamos hablar, por ahora, de tal o cual proyecto de ley, de tal o cual partido u organización, sino más bien intentar evocar algunas de las coincidencias en las deficiencias que presenta el debate sobre la reforma laboral en México.

Nos parece importante hacer dos aclaraciones conceptuales de inicio que son, a nuestro entender, dos aspectos que en sí mismos darían lugar a un amplio debate hasta la fecha postergado:

La primera aclaración tiene que ver con la necesidad de una reforma laboral. Si bien es cierto, desde hace tiempo, que se han levantado voces para señalar que el marco legal que actualmente rige las relaciones de producción es el adecuado, oponiéndose de esta manera a cualquier intento de reforma, por ejemplo, a la ley federal del trabajo; también es cierto que hay otros sectores que, sin mayor argumentación, urgen la necesidad de cambios. Entre estas dos posiciones, nos parece, no ha mediado el suficiente debate que permita advertir el tamaño de la necesidad y justificación de una reforma amplia e integral del marco jurídico laboral vigente, y no hablamos aquí de cambiar tal o cual aspecto de algún artículo de alguna ley. Aunque nuestra opinión y argumentación tendría que apoyarse en razonamientos y explicaciones que por ahora rebasan los objetivos de estas notas, vale la pena adelantar que nosotros participamos de la opinión de que es necesaria una reforma laboral integral, siempre y cuando se tenga esa visión clara de hacia dónde queremos llegar con los cambios que ahora deseamos. De esta manera, tal vez no sea tarde aún profundizar en este tipo de debates, como "trámite" previo a una reforma laboral.

La segunda aclaración esta relacionada con la dificultad de entender de lo que se trata de decir cuando se habla de una "reforma laboral"; ello quiere decir, que deseamos modificar la Constitución política en sus artículos referidos a los temas del trabajo,<sup>1</sup> a la ley federal del trabajo, a la ley federal de los trabajadores al servicio del estado, a la ley del seguro social, a la ley del ISSSTE, a ley del Infonavit, a todo el derecho administrativo del trabajo<sup>2</sup>, a emitir normas aplicables al derecho contractual del trabajo, etcétera.

Coincidimos en que el terreno principal respecto del cual han de plantearse las reformas, es el de la ley federal del trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional, por diversas razones, entre las cuales está la importancia no sólo de su campo de aplicación, sino también de su carácter subsidiario

1. Y aclaramos que no nos estamos refiriendo exclusivamente al artículo 123, sino a todos aquellos artículos que de manera indirecta involucran o tienen que ver con algún aspecto del mundo del trabajo.
2. Empezando evidentemente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como las autoridades laborales locales a nivel de las entidades federativas y en el Distrito Federal.

frente a otras leyes; pero también consideramos que un análisis y eventual modificación de esta ley debe formar parte de aquel análisis integral, del cual ya hablábamos, y encontrar en él la justificación de las reformas.

II

Nuestra legislación laboral es, en buena medida el resultado, entre otras cosas, del contexto económico, político y social que México ha vivido a lo largo del presente siglo; como se recordará, la Constitución mexicana de 1917 marcó un avance sin precedente en materia laboral, al incluir disposiciones dirigidas a garantizar derechos a los trabajadores. Este artículo sirvió de modelo para que otros países hicieran lo propio: siguiendo tal ejemplo vendrían así leyes o códigos del trabajo de Chile en 1931, Venezuela en 1936, Ecuador en 1938, Boli-via en 1939, Brasil y Costa Rica en 1943, Nicaragua en 1945, entre otros, todos ellos fuertemente influenciados por el modelo mexicano.

Más tarde, en el caso de México se adoptarían disposiciones estatales en la materia y no sería sino hasta 1931 cuando se adoptara nuestra primera Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual surgió como un intento por establecer una homogeneidad que en cuanto a prestaciones se venían aplicando en las diferentes entidades federativas de nuestro país, ya que como debe recordarse, la Constitución de 1917 otorgó a las legislaturas locales la facultad de legislar en materia laboral, provocando una gran diversidad de leyes en la materia.

No sería sino hasta 1970 cuando se operaría realmente una reforma a dicha ley, aunque más de un estudioso de la materia ha señalado que dicha ley recuperaba ampliamente las bases y principios de la ley de 1931 y que, en ese sentido, sólo se trata de una reforma parcial que sin embargo, hay que reconocer reincorporaba conceptos importantes como la teoría de la relación de trabajo, y algunas precisiones en las condiciones de trabajo o estableciendo algunas nuevas, tales como: las primas de antigüedad, el aguinaldo, etc. Fue en 1980, cuando se dio una reforma importante a la LFT en materia de aspectos procesales con la intención, entre otras, no totalmente lograda de hacer de la justicia laboral una instancia expedita.

La legislación laboral mexicana emanada de este proceso histórico ha dado como resultado un conjunto normativo que tiene como eje una ley federal del trabajo (reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional), con ciertas características, en-

tre las que están su alejamiento "normal" entre la ley y la práctica, un amplio reconocimiento de la participación del Estado en las relaciones de producción, una protección de las opiniones de las dirigencias sindicales con independencia de aquélla de las bases, un pretendido alejamiento del derecho civil en ámbito teórico, etcétera.

En este esquema jurídico, con estos antecedentes, anclado en una tradición jurídica de origen romano-germánico, y con una gran tendencia hacia la codificación de los problemas, que se pretende hoy reformar superando con mucho los aspectos estrictamente jurídicos, aunque éstos nos parezcan claves y definitorios, en buena medida, del resto del sistema.

Las posibilidades de reformar la legislación laboral son, tal vez, una constante en la doctrina laboral en México, probablemente se trata de una manifestación del dinamismo de esta materia, y del cual hablaban algunos autores.

Desde años atrás se ha hablado de la posibilidad de reformar la ley, pero hay que recordar que en los últimos años el tema de la reforma a la ley federal del trabajo ha estado latente, por ejemplo, en agosto de 1989 se organizó en la Cámara de Diputados un Foro de consultas públicas para la adecuación del artículo 123 y su reglamentaria. En este evento quedó de manifiesto lo polarizado del debate en torno a una Reforma a la ley laboral en nuestro país; en las ponencias presentadas en aquella ocasión, tanto por líderes como asesores obreros y empresariales, difícilmente encontramos puntos de coincidencia. Por una parte, el discurso del derecho del trabajo como un conjunto de derechos adquiridos e inamovibles, y por otra el discurso del derecho del trabajo visto como obstáculo al desarrollo del país, han sido las posturas en las cuales desde aquellos años se ha hablado de la posible reforma.

Es importante destacar cómo la evolución reciente de la legislación laboral en nuestro país no se ha dado necesariamente a partir de reformas al texto de la ley laboral, sino que en muchos casos a partir de la interpretación que los tribunales mexicanos han hecho de tales normas, y en ese sentido han variado y a veces transformado radicalmente, las instituciones contempladas en la legislación laboral. Esta situación nos muestra cómo si realmente hay un interés por transformar las relaciones de producción en nuestro país, esta transformación deberá incluir no sólo modificaciones a las normas del trabajo, sino también deberán establecerse mecanismos que garanticen su correcta aplicación por las autoridades competentes. Reformar una legisla-

ción laboral no es una tarea que pueda darse de manera automática y a partir de modificar casuísticamente algunos artículos de una ley o leyes o algunas instituciones establecidas en la misma; se trata de una tarea ardua, en la cual la modificación de los textos legales resulta ser tan sólo la parte final de todo un trabajo de análisis previo que oriente los nuevos contenidos de las normas jurídicas.

En ese sentido es importante, que antes de emprender una tarea de precisión o adición a los textos de la ley, se señalen los marcos, parámetros y principios a partir de los cuales se desea plantear una reforma a la ley.

### III

Una de las formas que probablemente ayuden a ubicar el marco internacional en el que se están operando las reformas laborales en el mundo, y de las cuales las propuestas de reforma en México son sólo un caso, es sin duda lo que se ha denominado las "políticas neoliberales", que independientemente de los significados conceptuales de estos términos, y los a veces dudosos y confusos significados entre quien los usa, lo cierto es que, remiten a la idea de una serie de planteamientos básicamente de carácter económico, según los cuales el Estado debe progresivamente ir acotando su campo de acción para dedicarse exclusivamente a salvaguardar el correcto funcionamiento de la economía. Este tipo de planteamientos ha llevado también a señalar el carácter "obsoleto" y "antieconómico" de cierta legislación, tal es el caso de la legislación laboral. Así, se señala que el derecho del trabajo, en buena medida, es un elemento que inhibe la correcta marcha de la economía, y que más aún, en muchas veces la obstaculiza. De esta manera, las reformas laborales deben estar orientadas a restablecer en la economía la calma y libertad necesarias para su correcto funcionamiento.

Este tipo de ideas, ha estado detrás de muchas reformas laborales en el mundo en los últimos años, y ellas han dado forma legal a planteamientos que, bajo un cierto punto de vista, significan un importante reconocimiento formal de principios que se suponía eran propios del derecho civil y no del derecho del trabajo, tales como el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes en los contratos.

Un término que sin tener un significado jurídico preciso se ha utilizado para sugerir cambios a la leyes laborales ha sido el de "flexibilidad", para con ello poner en evidencia que la actual ley es rígida.

Sin embargo, este término que los laboristas han incorporado demasiado rápido a su lenguaje cotidiano, sin reparar en lo que con él se quiere señalar, hace referencia a muy diversas cosas, por ejemplo, tanto a la necesidad de derogación de alguna norma como a la necesidad de incluir nuevas normas. En todas las propuestas subyace la intención, por lo menos expresa, de adaptar la ley laboral a nuevas realidades.

Esta flexibilidad puede, según el país y el momento de que se trate, asumir diversas formas; por ejemplo, siguiendo al Dr. Jean Claude Javillier, puede haber una flexibilidad de la protección del orden público y en ese sentido eliminar derechos reconocidos, o bien puede ser una flexibilidad de adaptación, dando lugar, generalmente, a convenios precisos sobre condiciones de trabajo, o bien flexibilidad o desregulación, suprimiendo preceptos establecidos.

Pero sea cual fuera la forma que asuma la flexibilidad, no puede aceptarse como principio absoluto que guíe una reforma a la ley laboral. Si bien es cierto, el derecho del trabajo es una rama jurídica para la cual la "flexibilidad" - entendida como un mecanismo de adecuación-, le es consustancial, no puede ser ilimitada bajo riesgo de desaparecer el mismo derecho del trabajo regresando a la regulación del derecho civil en donde la voluntad de las partes ocupa un lugar de primer orden.

En nuestro país la idea de flexibilidad se ha venido manejando desde hace tiempo, y desde hace muchos años en Europa. En México se han dado casos considerados como ejemplos de flexibilidad: en PEMEX y TELMEX desde 1989, pasando posteriormente por los casos de empresas como la Ford y Volkswagen, en donde se modificaron de manera sustancial diversas cláusulas de sus contratos colectivos.

Independientemente de que esta discusión nos pudiera llevar mucho tiempo, consideramos más importante insistir en que el debate sobre aquellos marcos y principios en los que habrá de darse una reforma como la de la LFT, no se ha dado de manera clara en nuestro país desde aquellos años de fines de los ochenta en que se empezó hablar de reformarla. La discusión sobre este punto tendrá que hacerse buscando la más amplia y plural discusión de las ideas que permita encontrar los consensos y coincidencias, a partir de las cuales el trabajo propiamente de elaboración de una ley pueda ser fértil, teniendo siempre como referencia las características y la realidad de un país como el nuestro.

#### IV

¿Cuáles son los marcos que han orientado desde hace años las diferentes propuestas en las diferentes áreas de la legislación? Esta pregunta la podemos responder a partir de la revisión de las áreas jurídicas en las que se han discutido posibles reformas y que, a nuestro juicio, podrían resumirse en cuatro grandes sectores: derecho al trabajo, derecho del trabajo, derecho a la participación en el trabajo y, finalmente, derecho a la justicia del trabajo.

En las siguientes líneas comentamos cada una de estas áreas, haciendo las precisiones del caso.

Por lo que se refiere al derecho al trabajo, vale la pena anotar que se ha insistido muchas veces en que la actual ley federal del trabajo, más que fomentar el empleo, lo inhibe. Sin embargo las argumentaciones en un sentido u otro han sido más bien pobres. Lo que es cierto es que el esquema de contratación que actualmente contempla la ley es algo riguroso. En efecto, la ley establece un esquema de contratación consistente en buscar una estabilidad permanente de los trabajadores que ingresen a un centro de trabajo, y sólo de manera excepcional se autorizan las contrataciones temporales o por obra determinada; de esta manera, pareciera limitarse al empleador para ofertar legalmente algún tipo de contratación por medio de la cual se atiendan a las necesidades propias y a veces coyunturales de la empresa. En ese sentido se trata de un esquema rígido de contratación.

Sobre el particular existen diversas propuestas que sugieren que la ley ofrezca un abanico más amplio, con otras posibles modalidades en la contratación individual, tratando de ofrecer alternativas al empleador que permitan atender necesidades tanto empresariales como sociales.

De esta manera, la contratación por tiempo limitado podría permitir el acceso al empleo de estudiantes en término de su carrera, de personas de la tercera edad (jubilados y pensionados o en etapa pre jubilatoria), mujeres, trabajadores con discapacidades, etc. De tal suerte que tal contratación pueda no sólo ayudar a la empresa sino también contribuir al abatimiento del desempleo. En este tipo de planteamientos sería importante precisar de qué manera se intentaría, por medio de la misma ley, prevenir y en su caso sancionar un uso abusivo de estas contrataciones, para que no se vean como mecanismos adecuados para evadir las responsabilidades laborales previstas en la ley.

Cabe señalar que el reconocimiento legal de este tipo de contratación supondría ahondar en análisis de otros temas, tales como los relativos a la antigüedad u otras prestaciones reconocidas en la ley, en donde el otorgamiento de dichas prestaciones está basado en un tipo de contratación que no sería éste y en el cual el otorgamiento de las prestaciones se basa en proporción al tiempo trabajado. La adopción de un nuevo esquema de contratación individual deberá incluir protecciones especiales y específicas para los trabajadores en tales circunstancias, estableciendo de alguna manera mecanismos compensatorios que les permitan acceder a ciertos derechos.<sup>3</sup>

En algún momento del debate en torno a la reforma de la LFT se llegó a cuestionar si con motivo de los procesos de integración económica, en los que México participa, sería necesaria tal reforma. El debate sobre el particular en su momento fue estéril; sin embargo, tal vez valdría la pena revisar el tema, y cuestionar los diversos planteamientos actuales de reforma en términos de saber ¿cómo una ley, como la laboral, abordaría las diversas y nuevas situaciones que plantea un proceso de globalización e integración económica como en el que México está inmerso?

En estos aspectos saltan a la vista algunas referencias de la ley que probablemente estarían involucradas, por ejemplo, en el caso del artículo 7 de la ley federal del trabajo, se señala que en toda empresa o establecimiento el patrón deberá emplear por lo menos un noventa por ciento de trabajadores mexicanos. En las categorías de técnico y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos salvo que no los haya en una especialidad determinada, caso en que se podrán emplear extranjeros en un porcentaje que no exceda al 10% de los de la especialidad (en el caso de médicos al servicio de las empresas, estos deberán ser mexicanos). En este caso, además, la ley señala la obligación de los patrones y los extranjeros de capacitar en la especialidad. Y por ello la disminución del porcentaje de extranjeros no aportaría nada a lo ya establecido y practicado por las empresas; lo que sí sería conveniente es establecer mecanismos para que esta norma sea realmente

aplicada, sobre todo en lo referente a la obligación de capacitar.

El contrato de trabajo es, en principio y de conformidad con el artículo 5 de la Constitución, un mecanismo para ejercer la libertad de trabajo y, en ese sentido, el derecho al trabajo. Es por ello que todo lo que en la Ley obstaculice el libre ejercicio de este derecho debiera desaparecer. Tal es el caso de las cláusulas de exclusión en virtud de las cuales el acceso al empleo pasa por la necesaria afiliación previa a un sindicato, limitando así la contratación. Sin embargo, existen casos en los cuales nos parece que se justifica una regulación especial del acceso al empleo, por ejemplo en las universidades e instituciones de educación superior, dada la naturaleza de las funciones que habrían de realizar los contratados.

## V

En materia de derecho del trabajo, es decir una vez que el trabajador inicia de manera concreta su relación laboral, la ley reconoce una serie de derechos y en particular de prestaciones para los trabajadores que, de manera general, están muy por debajo de aquellos similares en otros países, incluso de semejante desarrollo económico al nuestro.

Por otra parte y sobre todo en materia de relaciones individuales existen dos rubros importantes en los cuales vale la pena hacer algunas precisiones, y que son las condiciones de trabajo y la estabilidad en el trabajo.

A) En materia de condiciones de trabajo, temas como vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, contienen fórmulas con mínimos muy mínimos, cuya modificación sería sana siempre y cuando tal modificación aumente los mínimos actualmente establecidos. En estos rubros, si se diera alguna modificación tendría que ser en este sentido. Sobre este aspecto, pareciera haber coincidencia entre los factores de la producción, así como en las diversas propuestas de reforma hechas públicas, para aumentar tales prestaciones, de tal manera que el debate se ha centrado en discutir entonces cuáles son los parámetros o montos en que tales aumentos se darían. La crítica que anotaríamos en este punto sería que las diferentes opiniones no han sido suficientemente sustentadas o justificadas en argumentos y razonamientos que las expliquen: por ejemplo, proponer que las vacaciones se aumenten en dos o cinco días, no aparece como algo serio. A semejanza de fórmulas utilizadas desde hace años en otros países, se ha sugerido incorporar el

3. ¿Es conveniente incluir en una ley, criterios o reglas específicas de contratación para ciertos grupos "especiales" de trabajadores, como en el caso de las mujeres, jóvenes o discapacitados? La respuesta ha sido prácticamente inexistente en el actual debate en curso, y sólo de manera marginal y, en buena medida limitada, se han hecho propuestas para el caso de discapacitados. De manera general se trata de una cuestión que convendría abordar de manera más amplia.

elemento de la "capitalización" respecto de algunas prestaciones, tales como la prima de antigüedad, es decir, lo que hasta ahora es una prestación de monto fijo exigible al término de la relación laboral, se podría convertir en una prestación eventualmente de monto variable, y exigible de manera periódica y no necesariamente hasta la terminación de la relación laboral; esas cantidades pagadas en ciertos momentos del año podrían depositarse en cuentas bancarias y producir intereses. La fórmula parece interesante y sería un evidente ejemplo de flexibilidad, en particular en materia de despidos individuales, que vendría, sobre todo, a apoyar a las empresas en este rubro que en muchas ocasiones hace más oneroso el costo que, para una empresa representa un despido. Sin embargo, sobre el particular, se han dejado de discutir otros elementos sin los cuales estos planteamientos estarían destinados al fracaso, por ejemplo, ¿cuál sería el régimen legal aplicable a los fondos recaudados y administrados por esa vía?, ¿quién se encargaría de administrarlos?, ¿cuáles serían las garantías para el trabajador de cobrar realmente los montos a que tiene derecho?, etcétera.

En materia de prestaciones conviene anotar que en ciertas empresas se considera que determinadas prestaciones obstaculizan el desarrollo normal de sus actividades; hasta la fecha, la ley y la jurisprudencia no han sido lo suficientemente claras para ahondar en el tema desde hace años conocido como el *ius variandi* en materia de contratos colectivos, tema de gran impacto donde los criterios de ley, y los a veces raros criterios de las juntas han venido a crear gran incertidumbre. En otros países los límites de este tipo de negociaciones estarían marcados por aquello que señala la ley y aquello que estaría por encima de la ley, en donde pudiera negociarse con la representación de los trabajadores, en el caso de que la hubiera, o con la autorización de la autoridad competente, en caso contrario, aquello que estuviera por encima de los mínimos establecidos por la ley. Se trata de un tema cuyo análisis, por lo menos hasta ahora, con motivo de las reformas a la ley, ha sido más bien pobre.

Por lo que se refiere a algunas de las condiciones concretas, como la jornada de trabajo, se ha señalado también que la ley al establecer jornadas máximas de 7, 7 y media y 8 horas diarias, limita la disposición del empleador de la fuerza de trabajo en función de los requerimientos de la empresa. Establecer jornadas más cortas o contratación por horas, no solamente exigiría modificar otras partes

de la ley sobre las cuales tendría implicaciones, en otras prestaciones tales como vacaciones, aguinaldo, etcétera.

Igualmente, reconocer jornadas por horas implicaría retomar el concepto que la ley de 1931 tenía de jornada de trabajo, al señalar que era el tiempo efectivamente trabajado por el trabajador. Se ha propuesto que haya una medición de las jornadas en forma semanal, mensual e incluso anual, dando la posibilidad de establecer límites flexibles.

Buena parte de estas propuestas son adecuadas, aunque sería conveniente ofrecer la posibilidad de que efectivamente haya jornadas reducidas y más cortas a las hasta hoy legalmente autorizadas, siempre y cuando existiera una justificación fehaciente por parte de la empresa y que se den mecanismos compensatorios respecto de otras prestaciones que se verían afectadas con estas nuevas modalidades; así, en el caso de la antigüedad, este segundo aspecto o consecuencia de la medición de las jornadas con esa modalidad, no ha sido tampoco suficientemente abordado.

En materia de condiciones de trabajo se ha señalado de manera reiterada que la ley pareciera no permitir la movilidad de los trabajadores, incluso dentro de la empresa, esta es una rigidez que tal vez debiera cambiar, y reconocerse tal posibilidad. Si bien es cierto, esta movilidad no sólo es necesaria sino urgente dados los cambios importantes en los procesos de trabajo, cuando se habla del tema se habla de una movilidad absoluta y sin límites, lo cual presenta peligros en razón de poder dar lugar a abusos admitidos por la misma ley; se requeriría de una movilidad condicionada, o sujeta a cierto márgenes, que se diera en un área determinada del trabajo o en una rama de la producción, procurando que no se afecten derechos como los de antigüedad o salariales del trabajador. Estos márgenes de la movilidad podría señalarlos la ley y dejar a las partes la precisión específica de los mismos en los contratos individuales o colectivos; de cualquier manera se trata también de aspectos aún no suficientemente discutidos.

Existen también rubros específicos en la ley que requerirían, de una actualización, dado que su redacción fue hecha para regular situaciones que hoy día han sido rebasadas o se presentan de manera más compleja; en esta situación se encuentran conceptos como el de los trabajadores de confianza, en donde el caso ha sido la constante en los últimos años, el de intermediario, el de habitaciones para los trabajadores, regímenes laborales especiales

(caso por ejemplo de la obsolescencia del trabajo a domicilio), el de trabajo de mujeres (con propuestas denigrantes para la mujer), trabajo de menores (con ideas que muestran el gran desconocimiento del problema del trabajo infantil en México), etc. Todos ellos a los que habría que redefinir y cuya discusión y propuestas han estado marcadas, más por un deseo de participar en un debate que por contar con los conocimientos amplios de los temas.

Merece un comentario específico el tema de la capacitación, el cual en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) es objeto de atención especial. La capacitación, como obligación patronal reconocida a nivel constitucional, se presenta hoy día regulada deficientemente, y en muchas empresas los "planes de capacitación" se traducen en la presentación oficiosa de un formato para registro ante la autoridad competente, sin ningún efecto benéfico en la empresa y en los trabajadores.

Diferentes han sido los planteamientos en el sentido de replantear el tema a nivel de la LFT, estableciendo el compromiso de los trabajadores para capacitarse, ofreciendo, cuando ello sea posible, una expectativa de superación y mejoría. Sin embargo, la visión del tema ha sido, más bien limitada, puesto que la capacitación es clave, no sólo en el futuro desarrollo de las empresas sino del país, de tal suerte que su planteamiento debe hacerse conscientes de esa gran importancia que habrá de jugar en los próximos años; esto exigiría la necesidad de contar con una política nacional en materia de capacitación donde la ley pueda ser un instrumento que coadyuve a tal fin, tratando de establecer la obligación de vincular los esquemas de capacitación y adiestramiento a las necesidades propias de la empresa. La capacitación debe también ser un elemento que permita acceder a mejores puestos. En ese sentido, vale la pena apoyar la capacitación en el empleo o adiestramiento, así como la capacitación para el empleo. En el caso especial de las reestructuraciones de las empresas, la capacitación puede ser un útil instrumento de readaptación y adecuación de los conocimientos y habilidades de los trabajadores. Los contratos de conversión practicados en otros países podrían ser parte de un esquema de capacitación.

La visión limitada del tema ha llevado a que las propuestas de reformas también se limiten a sugerir que en la capacitación haya una obligación recíproca entre las partes, una a proporcionarla y otra a recibirla. Esta regulación se podría establecer legalmente, sin embargo, sólo será atractivo el cumplimiento de una obligación similar si se liga a

la expectativa de obtener mejoras salariales, vía ascensos, por ejemplo; esto último implicaría necesariamente eliminar el denominado "escalafón ciego", pero, en todo caso, una visión extralegal y futurista está haciendo falta.

Por último, en materia de condiciones de trabajo ha habido también una importante discusión en torno a la posibilidad de modificar el sistema de salarios previsto en la ley, sugiriendo que pueda adoptarse un sistema que permita el pago por horas, así como la posibilidad de retribuir a los trabajadores en función de la calidad de su trabajo (aunque teóricamente este elemento está considerado ya en la fijación del salario según el artículo 85 de la ley), y su productividad. Tal posibilidad es conveniente y adecuada, sin embargo vale la pena insistir en la necesidad de que la ley solucione, por la vía de una reforma el recurrente problema de saber en qué casos los premios específicos y estímulos, por productividad forman o no parte del salario, toda vez que la actual regulación de salario integrado del artículo 84 de la LFT es muy genérica y no contempla situaciones variables.

Aquí también sería conveniente que la discusión en torno a la elevación de la productividad no se limite a los aspectos salariales de la misma sino que abarque otros elementos que la influyen, como son: papel de la empresa, instrumentos de trabajo, diseño de programas, mecanismos de seguimiento, medición y valoración, etcétera.

La inclusión de las nuevas modalidades de pago, teniendo como base, por ejemplo, a la productividad, es deseable en la medida en que, como en el caso de las nuevas modalidades de contratación, se contemplen si hay mecanismos compensatorios que permitan al trabajador acceder a otros derechos que se verían afectados con este tipo de pagos.

B) En materia de estabilidad en el empleo, también estamos ante un terreno movedizo, donde las discusiones se vienen dando desde hace muchos años, y donde las posiciones se encuentran polarizadas.

Por estabilidad en el empleo se entiende a todas las normas jurídicas dirigidas a regular la permanencia del trabajador en la empresa. En ese sentido destaca por su importancia el tema de la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, mejor conocido como despido.

Este capítulo de la ley es tal vez uno de aquéllos en los que hay actualmente una mayor flexibilidad, ya que la voluntad inicial y "soberana" del empleador para despedir sólo puede variarse de manera excepcional; esto es algo muy diferente a lo que poste-

nórmemente pasa en las juntas en el desahogo de los juicios iniciados por tales despidos. La flexibilidad vigente en este tema se presenta tanto en los requisitos de forma como los de fondo para poder realizar un despido.

Por lo que se refiere a los requisitos de fondo, la ley establece un catálogo abierto de causas para despedir, suficientemente amplio para incluir la más diversa conducta o actuación del trabajador; en ese sentido la lista de posibles causas se convierte en una aparente limitante a la facultad del empleador para despedir, y donde la *litis* se centrará en discutir ya en un juicio, si una determinada conducta de un trabajador se adecúa o no al "tipo laboral" previsto en la ley. En este rubro las propuestas de reforma giran en torno de limitar o ampliar ese catálogo de conductas sancionables con el despido; pero existe una serie de aspectos cuyo análisis se nos antoja como previa a la disyuntiva de ampliar o restringir el catálogo de causas; por ejemplo, es importante que se considere que lo que debiera tenerse en cuenta para saber si un acto o conducta justifica legalmente un despido sin responsabilidad para el patrón, no es tal o cual causa, sino que la misma presente ciertas características que hagan grave y suficiente para rescindir la relación laboral. Dicho de otra manera, lo importante no es la causa en sí misma, sino los elementos que están presentes en su comisión y que justifiquen un despido; este tipo de razonamientos permitirían incluso pensar en la posibilidad de derogar el artículo 47 de la LFT, para adoptar una sola causa genérica para justificar un despido, siguiendo el ejemplo de países como Francia, Argentina, Perú, Venezuela, Panamá, etc., y en donde la causa que justifique el despido presente ciertos elementos como la gravedad, el dolo, la mala fe, entre otros.

En cuanto a los requisitos de forma para realizar un despido, cabe recordar que la ley se reformó no hace mucho tiempo en su artículo 47 (parte final), estableciendo como requisito que el empleador notifique por escrito la causa o causas del despido; sin embargo, esta obligación no se ha traducido en la invalidez del despido en el que dicha notificación no se haya hecho. En este caso, la imprecisión de la ley, por ejemplo, en cuanto a los efectos de la omisión del aviso por escrito ha derivado en problemas y abusos por las partes, pero también por parte de las autoridades laborales. Sobre este punto es importante un planteamiento adecuado y que parta del sentido común; así, en materia de aviso de despido, lo que importa es que el trabajador sepa que ha sido rescindido, cómo hacer para que este fin se cumpla,

sin que ello sea utilizado por el trabajador para hacer injustificado un despido que a todas luces no lo es. Creemos que aquí la creatividad ha sido más bien limitada y podrían ensayarse diversas formas para dar cumplimiento a esa finalidad inicial que se buscaba.

Otra serie de aspectos puntuales que por ahora no se abordan formarían parte de este gran apartado importante que es el despido; por ejemplo, la opción entre ser indemnizado o reinstalado, en caso de un despido injustificado, corresponde formalmente al trabajador, sin embargo la manera como se resuelven buena parte de los litigios, muestra cómo este derecho es de difícil aplicación. Cualquier modificación al régimen de estabilidad en el trabajo, y concretamente en materia de despido, tendría que acompañarse de mecanismos alternativos para que el trabajador pueda enfrentar la pérdida de su empleo.

## VI

Como se indicaba desde el inicio de estas notas, otro de los marcos importantes que permiten realizar el análisis de la reforma laboral, es el que hemos denominado derecho a la participación en el trabajo. Cuando hablamos de derecho a la participación en el trabajo, queremos referirnos a todas aquellas normas jurídicas con las cuales se regula la participación de los trabajadores en la vida del centro de trabajo.

Bajo esta perspectiva es evidente que la más importante y tal vez la única posible participación de los trabajadores en la empresa se da a través de la institución que formalmente los representa y que es el sindicato.

El derecho sindical fue concebido como un conjunto de normas para garantizar la representación de los trabajadores y con ello la defensa de sus intereses. Sin embargo, en muchas ocasiones esta regulación ha permitido la protección y obtención de privilegios por parte de las dirigencias sindicales y no de los trabajadores. Así, las propuestas de reforma en la materia se orientan, hacia la eliminación en la ley de todo aquello que favorezca estas situaciones, buscando rescatar la esencia misma del sindicalismo y que es la defensa de los intereses de los trabajadores. Reconocer la temporalidad de los cargos sindicales en los estatutos, establecer la necesaria publicidad del manejo financiero de los sindicatos y de responsabilidades en el ejercicio

sindical, son algunas ideas que podrían contribuir a aquellos fines de dirección. Los argumentos ausentes en el debate sobre este tipo de planteamientos de reformas a la ley son aquéllos que nos expresen sin demagogia y con claridad, cuál es el tipo de representación que los trabajadores necesitan para la mejor defensa de sus intereses, y no cuáles instancias son las que permitan hacer negocios o cofradías, cuáles son los mecanismos que garantizarán la libre expresión de la voluntad de los trabajadores en los temas relacionados con su trabajo, cuál es el papel que de los sindicatos esperamos, no sólo en la empresa o la rama industrial sino en el desarrollo del país en los años por venir; sólo teniendo claridad en estos y otros aspectos, no exclusivamente legales, podremos saber si tal o cual propuesta de ley no es sólo una forma que busca preservar o crear mecanismos de protección de intereses particulares o de grupo.

La ley federal del trabajo se ocupa de muy diversas maneras de la participación obrera, pero destacan tradicionalmente los tres pilares del denominado derecho colectivo del trabajo, a saber el derecho a la sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y la huelga.

Formalmente, tanto la Constitución como los convenios internacionales que México ha suscrito ante la comunidad internacional, y ratificado ante las instancias competentes a nivel nacional, señalan a la libertad sindical como un derecho al cual no se le pueden señalar limitantes. Sin embargo, la juañera como este derecho se ha formalizado en la práctica agrega requisitos adicionales que, en una primera lectura, parecieran no exigirse en aquellas normas de mayor jerarquía. De esta manera, artículos en la ley como los del registro sindical debieran ser revisados para adecuarlos correctamente al marco legal que les dio origen.

Nosotros no creemos que el registro de un sindicato sea inútil, lo que estaríamos cuestionando sería la manera como se obtiene y la falta de precisión por la legislación de las competencias y alcances de las funciones registrales por parte de la autoridad competente. Tal situación no es exclusiva de nuestro país, sistemas semejantes de registro sindical existen en la gran mayoría de los países latinoamericanos, con excepción de Uruguay en donde hay una mayor flexibilidad en la materia. El registro sindical es tal vez una de las expresiones legales que asume la relación que prevalece en nuestro país entre el Estado y los sindicatos.

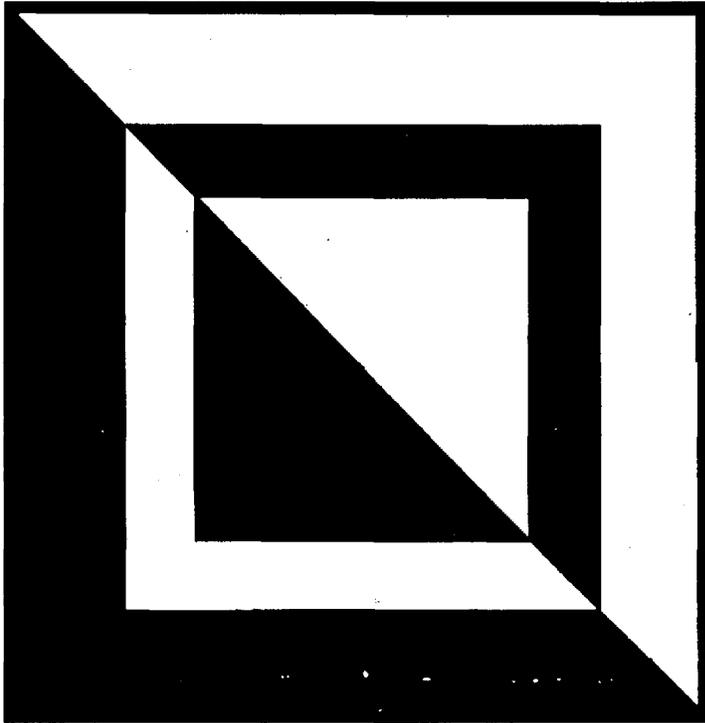
Como se recordará, a nivel latinoamericano pueden advertirse por lo menos dos sistemas en los que se presenta esta relación: por una parte, se tienen los

países en donde la relación se da de manera institucionalizada, en donde las dirigencias sindicales mantienen una relación más o menos estrecha con el Estado, tal es el caso de países como Venezuela y México, y, por otra parte, existen los países en donde se da una relación más conflictiva y de un mayor distanciamiento con el poder, tal es el caso de Argentina, Uruguay, Brasil y en buena medida Perú. Sin embargo, estos dos sistemas hoy día coexisten, prevaleciendo uno u otro dependiendo del caso concreto. La opción entre eliminar, adecuar o adicionar las normas sobre registro de sindicatos en México debe estar orientada por la decisión, y sobre todo definición del tipo de relación que se espera tengan los sindicatos con el Estado mexicano en el futuro.

Por lo que se refiere a las características de las organizaciones sindicales, se advierte por ejemplo que el tipo de organización es también similar a nivel latinoamericano, la organización sindical a nivel de empresa prevalece en casos como México, Colombia, Perú y Venezuela, mientras que en países como Brasil y Uruguay la organización sindical a nivel de rama industrial tiene una gran importancia.

En el caso de nuestro país, la pregunta es saber si el modelo de regulación sindical (en particular sobre el tipo de sindicatos) que contempla la ley federal del trabajo, se considera adecuado o si bien exige cambios en términos del tipo de organización profesional que se busca fomentar.

La discusión de este tipo de aspectos debe estar aderezada con el tema relativo a la democracia sindical, y si coincidimos en que dicha democracia debe ser en el futuro un principio rector de la vida gremial de los trabajadores, coincidiríamos en la necesidad de que la legislación laboral la garantice y proteja, estableciendo los mecanismos para su ejercicio. En ese sentido, existen puntos donde la discusión sería conveniente, como la definición de la representación de los trabajadores, eliminación de los monopolios de la representación por parte de las dirigencias sindicales. Como un mecanismo encaminado en esta dirección, más de un laboralista ha sugerido la creación de comités de empresa. Se trata de una propuesta tentadora ya que algunos países cuentan con muchos años de experiencia en instituciones de representación como ésta, tal es el caso de Alemania y Francia, entre otros. En el caso de Francia, concretamente, el comité de empresa se constituye en empresas en donde hay al menos 50 trabajadores, si hay varios establecimientos puede haber un comité central (la idea de la "unidad económica y social" sería lo que determine la creación



de un comité), existe un gran desarrollo de lo que podríamos llamar el derecho electoral laboral, para elegir a los representantes de los trabajadores ante dicho comité, hay elecciones cada 2 años (según el artículo L-431-4 al Código de Trabajo de Francia), y el comité tiene la misión de "asegurar la expresión colectiva de los asalariados, permitiendo tomar en cuenta de manera permanente sus intereses en las decisiones relativas a la gestión y a la evolución económica y financiera de la empresa, a la formación profesional y a las técnicas de producción", pueden hacer propuestas para mejorar las condiciones de trabajo de empleo y de formación profesional", aunque no tienen facultades de codecisión.

Se trata de una instancia importante, la viabilidad de adopción de la figura del comité de empresa en México debería, llegado el caso, de ir acompañada de una clara definición de por lo menos tres aspectos, hasta ahora no suficientemente aclarados ni discutidos: la definición de competencias de un comité de esta naturaleza (materias, negociación colectiva, huelga, comisiones mixtas, etc.); la coexistencia de esta nueva instancia y un sindicato en la empresa, características del régimen electoral laboral para designar representantes.

No se descarta, que un comité democráticamente electo pudiera asumir múltiples facultades y responsabilidades, con el fin de crear lo que en derecho norteamericano se llama la "unidad de negociación", en donde por parte de los trabajadores participan tanto el sindicato como aquellos representantes legalmente electos a tal fin.

Por lo que se refiere al derecho a la negociación colectiva, cabe señalar que, en periodos de crisis como el actual, la negociación colectiva, y con ella los contratos colectivos derivados de la misma, han permitido llegar a acuerdos dirigidos a mantener las fuentes de trabajo, pero que han implicado muchas veces la disminución de derechos adquiridos con todo lo cuestionable que legalmente tienen.

La negociación colectiva se caracteriza por su dinamismo, prueba de ello son los temas que recientemente se incluyen en la misma, como el caso de la "productividad", sobre el cual vale la pena hacer un breve comentario.

La productividad es un concepto no regulado como tal en la ley, la experiencia en la práctica que al respecto se ha tenido en los últimos años ha sido por medio de la celebración de convenios sobre productividad en las empresas, convenios que muchas veces a manera de formatos cumplen sólo de manera formal con la intención de contar con un sistema de productividad. Sin embargo, esta forma limitada de concebir a la productividad se ha traducido en un mecanismo de incremento salarial que en muchos casos ha implicado trato diferenciado para trabajadores con funciones similares, y que no tiene que ver, la mayoría de las veces, con lo que técnicamente es la productividad.

Como ya más de algún autor lo ha señalado, no necesariamente abogado, la productividad es el resultado de una serie de factores, su medición y su posible valoración económica tienen que tener en cuenta tal complejidad, pero no se puede hablar de productividad como un presupuesto dado e independientemente de las condiciones de cada empresa o institución. De ahí que, incluir el tema de la productividad en la ley sería adecuado, sobre todo para responder a ciertas interrogantes que hoy día en la práctica se plantean, por ejemplo, si los pagos por este concepto forman o no parte del salario, si su otorgamiento puede legalmente implicar renuncia a ciertos derechos (en el caso de días de descanso o económicos, etc.) Por último, en materia de

contratación colectiva, como ya se señalaba, sería sano eliminar las cláusulas que fortalecen los monopolios de negociación y de administración del acceso al empleo.

En materia de derecho de huelga, vale la pena hacer una breve anotación. Desde siempre, se ha considerado que el derecho de huelga es una de las más importantes conquistas del sector obrero a nivel mundial; sin embargo, su regulación y a veces su ejercicio se enfrentan a las necesidades concretas que en determinadas empresas se tienen por lo riesgoso de suspender las labores en un momento dado. También en este tema ha habido propuestas para incluir en la ley el que la huelga tenga una duración limitada y se establezca el arbitraje obligatorio. Estamos de acuerdo en que en ciertas circunstancias, -instituciones de educación superior o las instituciones prestadoras de servicios públicos-, una huelga afecta de manera indirecta otros intereses que no son exclusivamente los de los trabajadores y los empleadores; en estos casos, creemos que sería conveniente establecer un reconocimiento de mayor peso a la labor conciliadora de las autoridades en el periodo de pre-huelga; hoy la audiencia de conciliación prevista en la ley, muchas veces se limita a la simple comparecencia de las partes. Asimismo, se ha propuesto la posibilidad de someter al arbitraje bajo ciertos requisitos, aquellos conflictos en los que esté en juego un interés jurídico mayor, como la sociedad en el caso de los servicios, y los estudiantes en el caso de las instituciones de educación. Otros espacios en los cuales la ley pudiera incluir normas en esta dirección sería en el caso de los trabajos que deberán seguirse prestando en caso de una huelga. Nos parece que en el fondo existe, en materia de huelga, un tránsito entre el derecho absoluto a la huelga hacia un derecho relativo a la huelga, en ciertos casos y circunstancias, ¿cuáles? es parte del debate que debe darse para encontrar las normas que, de acuerdo a nuestra sociedad y desarrollo, se consideren procedentes. Como quiera que sea, en esta materia hay un largo camino andado por sistemas jurídico-laborales. de otros países, incluyendo a latinoamericanos; las normas internacionales parecen mostrarse proclives a una concepción relativa de la huelga, así por lo menos lo ha manifestado la Organización Internacional del Trabajo al abordar el tema de los "servicios esenciales", como hipótesis ante las cuales, una regulación de excepción de la huelga sería conveniente.

Estas novedades legislativas y desarrollos teóricos son la muestra de las importantes tendencias que en

materia de regulación de la huelga, se han venido adoptando en los últimos años.

## VII

Otro de los capítulos interesantes y de necesario estudio en una reforma laboral será, sin duda, el relativo al derecho a la justicia del trabajo.

La administración de la justicia laboral adolece de grandes problemas, sin embargo, vale la pena distinguir entre aquellos aspectos que regulan los litigios de aquellos que se refieren a las instituciones encargadas de la administración laboral.

En el campo de las normas procesales de trabajo, en 1980 se dio una importante reforma en esta materia que intentó, entre otras cosas, dar agilidad a los procesos laborales, objetivo que sólo se ha logrado parcialmente.

Desde hace tiempo ha habido la propuesta de algunos laboristas, en el sentido de que se adopte un código procesal del trabajo, a semejanza de como se ha regulado en materia civil o penal, en donde existen de manera separada los aspectos sustantivos por una parte y por la otra un código procesal. Tal propuesta resulta interesante, aunque la separación entre lo sustantivo y lo procesal, no sería suficiente para mejorar la manera como tales normas vienen funcionando.

Esta propuesta de compactación de normas procesales resulta necesaria, ya que actualmente existen disposiciones que, sin estar en la parte procesal, regulan algunos aspectos en la materia, por ejemplo, los aspectos sobre el registro de los sindicatos (artículos 365 a 367), los trámites para celebrar los contratos ley (artículos 407 a 411, 141 y 415), el caso del procedimiento para la declaración de la inexistencia de una huelga, entre otros. Sin embargo, invertir esfuerzos en una discusión en términos de código procesal sí o código procesal no sería infructuoso, ya que estaríamos ahondando en un problema de técnica legislativa y de sistemática deseada en materia laboral, no se estarían abordando los principales aspectos que de manera puntual están trabando los litigios cotidianamente en las juntas.

En ese sentido, no parece que existen otros aspectos específicos que requerirían una revisión y actualización, tal es el caso del capítulo de pruebas en donde, por ejemplo y sólo para ilustrar con un aspecto, en la prueba documental no se consideran como documentos algunos adelantos de la tecnolo-

gía, tales como los faxes, etc; aunque el artículo 776 dice que se admiten como prueba todos los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; el concepto que se tiene de documento es muy restringido, hay una gran deficiencia de la ley para saber finalmente cómo se podrían perfeccionar esos medios probatorios.

De manera general, las modificaciones en este rubro de la ley tendrían que estar dirigidas a garantizar un procedimiento simple, equilibrado y expedito.

En cuanto a las instituciones encargadas de la justicia laboral, vale la pena señalar que una visión más amplia debiera incluir el análisis y conveniencia de mantener a todas las instituciones orgánicas del derecho administrativo del trabajo (Secretaría del Trabajo, inspección del trabajo, procuradurías del trabajo, tribunales burocráticos, estatales y federales, etc.) y no limitarse, como la mayoría de las propuestas de reforma lo han venido haciendo, al estudio de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de estas últimas, las juntas, cabe recordar que inicialmente se concibieron como juntas municipales y que con la ejecutoria Corona en 1924 dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se reconocieron como tribunales con plena jurisdicción, pero al fin y al cabo como órganos de naturaleza especial, en donde se buscaba alejarse de las formalidades y rigores propios del derecho común.

Desde tiempo atrás se ha señalado la inconsistencia de las juntas para con el resto del sistema jurídico, ya que forman parte del Poder Ejecutivo, realizando funciones propias del Poder Judicial.

En este caso, se ha propuesto de manera reiterada la desaparición de las juntas de Conciliación y Arbitraje, y en su lugar crear una instancia especializada en materia laboral adscrita al Poder Judicial (juez laboral, juez de lo social, jueces del trabajo, etc.). Antes de pronunciarse por esta propuesta nos parece no sólo interesante sino adecuado debatir sobre ideas más simples como serían recordar cuáles son los principios, por ejemplo, del derecho procesal del trabajo en términos de crear una instancia especializada en materia de trabajo, con la cual se buscaría impartir justicia pronta y expedita, y a partir de definir los objetivos de las instancias jurisdiccionales laborales, preguntarse cuáles serían las mejores instituciones para el logro de esos objetivos; en ese análisis y en esa búsqueda de esquemas de solución de conflictos, conviene no descartar ninguna fórmula, por ejemplo: fortalecimiento de las juntas en materia de labor conciliato-

ria, creación de una instancia especializada judicial, fortalecimiento del arbitraje (público y a discutir si privado también) como mecanismo de solución, etc. En otras palabras, el debate no puede limitarse a apoyar o negar tal o cual propuesta, sino de abrir la perspectiva para que, llegado el momento, se adopte la mejor opción para el logro de los objetivos previstos. A mayor abundamiento, conviene señalar que la idea de contar con una instancia judicial en materia laboral, no es nueva, de hecho existe y ya se practica en muchos países incluidos latinoamericanos, y tal esquema no garantiza por sí solo el carácter expedito de los juicios. Asimismo, un tema aparte, pero íntimamente relacionado con éste y por ahora tratado de manera insuficiente, es el que se refiere a la profesionalización del personal de la instancia jurisdiccional laboral, ya sea el que existe o el que eventualmente se creara. En efecto, no hemos visto propuesta alguna en este tema, y una ley que no cuente para su aplicación, con un sistema de carrera, integral y coherente, con funcionarios honestos, bien pagados, peritos en derecho del trabajo y con una clara expectativa de su vida profesional, está destinada al fracaso.

## VIII

A manera de conclusión creemos que no necesitamos una legislación laboral que sea la más avanzada del mundo, necesitamos una legislación que responda a la realidad que pretende regular, que logre conjuntar una estabilidad y mejor nivel de vida de los trabajadores y ofrezca condiciones adecuadas para un crecimiento sostenido de la economía nacional, pero sobre todo que sea una legislación que se aplique. Sobre este último aspecto, conviene acentuar la necesidad de contar con un sistema sólido de sanciones (no sólo en el ámbito laboral sino también en el penal y administrativo, para ciertos casos) que permita lograr una efectiva aplicación de las normas.<sup>4</sup>

Partir entonces del contexto nacional es de vital importancia en una reforma como la laboral; el Derecho del trabajo se caracterizó históricamente por su carácter expansivo, sin embargo hoy día hay que

4. Sobre este aspecto las propuestas pueden ser muy diversas, para ello el derecho comparado ofrece una amplia gama de posibilidades. Una importante nos parecería el desarrollar ampliamente el derecho penal del trabajo, y no descartar la inclusión de figuras como el "fraude a ley".

reconocer que cerca del 50% de las personas que realizan alguna actividad en México no reciben ninguna de las prestaciones de ley (Base: Encuesta Nacional de Empleo Urbano), ya que escapan al campo de aplicación del derecho del trabajo; asimismo, el desempleo manifiesta índices de crecimiento preocupantes; frente a esta situación conviene discutir qué papel juega o debe jugar el derecho del trabajo en ese contexto, esto permitirá seguramente contar con más elementos para plantear una reforma laboral.

La reforma a la ley deberá salvaguardar aquellos fundamentos que constituyen su esencia, como son el carácter protector de sus normas, la imputación al patrón de la falta de un contrato, la presunción de la existencia de una relación de trabajo entre quien presta un trabajo y quien lo recibe^ el respeto al derecho de sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, la búsqueda de la celeridad en los procesos, etc., principios todos ellos, sin los cuales el derecho del trabajo debiera cambiar de nombre.

Por congruencia jurídica, la reforma a la ley federal del trabajo tendrá que ser coherente con la Constitución política y con las normas internacionales que México ha ratificado en la materia (concretamente los convenios de la OIT), intentando siempre rescatar su objetivo equilibrador entre los factores de la producción.

Una reforma que se inspire exclusivamente en la búsqueda por fortalecer la empresa vista como una instancia generadora de ganancias, o una reforma que sólo busque fortalecer las estructuras sindicales, será necesariamente una reforma parcial.

Nosotros concebimos a la legislación laboral como una de las variables más importantes de nuestro modelo de relaciones de producción; en ese sentido, consideramos necesario que una reforma de la ley laboral debe ir acompañada de la modificación de otras variables que la influyen y, a veces la determinan; por ejemplo, se necesitaría una política de empleo en auxilio de la ley laboral, una política fiscal favorecedora del empleo y una política industrial que coadyuve al desarrollo de los sectores más importantes de la planta productiva.

En todo caso, como se señalaba al inicio de estas notas, la tentación de hacerle al legislador es grande y a veces inevitable; sin embargo, en estas primeras aproximaciones sólo se intenta sembrar la inquietud de ver el tema de la reforma laboral y en particular de la reforma a la ley federal del trabajo dentro de un marco mucho más amplio que permita contar con la legislación más adecuada para el México del siglo XXI.

