

El Derecho y el mundo laboral en los umbrales del siglo XXI

*Octavio Lóyzaga de la Cueva **

El poder económico está más monopolizado que nunca..., los países y las personas compiten en lo que pueden: a ver quién ofrece más a cambio de menos, a ver quién trabaja el doble a cambio de la mitad. A la vera de camino están quedando los restos de las conquistas arrancadas por dos siglos de luchas obreras en el mundo. La estabilidad laboral y los demás derechos laborales, ¿serán de aquí en poco un tema para arqueólogos? ¿No más que recuerdos de una especie extinguida?

Eduardo Gaicano

Este artículo tiene como presupuesto el desfase que se está presentando entre la normatividad laboral presente en la legislación mexicana y su aplicación en la realidad concreta. En él, se abordan las similitudes que se presentan entre las recomendaciones hechas por los grandes organismos financieros internacionales (en este caso el Banco Mundial) y el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo que coordina la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el que, de acuerdo con los "criterios" y a las "líneas fundamentales" presentes en el documento "Modernización y Actualización de la Legislación Laboral", se advierte la intención del Estado de flexibilizar derechos fundamentales

i de los trabajadores, -producto de la lucha de los mismos y vigentes durante casi todo el siglo pasado en los códigos laborales-, como la estabilidad en el empleo, en el puesto, entre otros. Finalmente en este ensayo se analiza también el contexto en que se presenta este nuevo intento de reformar la legislación laboral.

This article departs from the gap between mexican labor laws and its concrete application in reality. The author expose the similarities among recommendations of international financial organizations (i.e. the World Bank) and the bill of reforms to federal labor legislation, coordinated by the maxican Ministry of Labour. As the author demonstrates, in such a bill, the intention of flexibilize worker fundamental rights is implicit. This article departs from the gap between mexican labor laws and its concrete application in reality. The author expose the similarities among recommendations of international financial organizations (i.e. the World Bank) and the bill of reforms to federal labor legislation, coordinated by the maxican Ministry of Labor. As the author demonstrates, in such a bill, the intention of flexibilize worker fundamental rights is implicit.

Sumario: Contexto en el que se presenta el nuevo intento de reformar la legislación laboral. Algunos criterios laborales del nuevo gobierno. / Hacia una reforma laboral. / Esbozos de un nuevo proyecto jurídico laboral.

El autor del epígrafe anterior apunta que mientras el fundador de WAL-Mart, Sam Walton, recibía en 1982 la medalla de la libertad, una de las más altas condecoraciones

que otorgan los Estados Unidos, la empresa señalada niega sin fingimiento (ni rubor, diríamos nosotros), la libertad sindical. Lo mismo sucede con los trabajadores de cadenas como McDonald's. En otros países como Malasia el gobierno determina "Union

* Profesor-Investigador por oposición en la UAM.

Free", libre de sindicatos, al sector de *electrónicos*. Apunta también Galeano:

¿Quién nótese convertirse en un "obstáculo interno", para decirlo con las palabras del presidente de Coca Cola que hace año y medio explicó el despido de miles de trabajadores, diciendo que "hemos eliminado los obstáculos internos?"¹

Ante la crisis del patrón de acumulación insertado en el modelo keynesiano basado en el Estado del Bienestar; a partir de principios de los ochenta se crearon en México nuevos instrumentos que coadyuvaran como mecanismos de acumulación dentro del nuevo modelo, entre los que han destacado: la flexibilidad laboral y reducción salarial. Dentro de este tenor se inscriben las recomendaciones hechas por el Banco Mundial

Se debe eliminar el sistema actual de pagos por despido; la negociación colectiva y los contratos obligatorios para la industria (es decir los contratos ley); el ingreso obligatorio a los sindicatos (en lo que desde el punto vista democrático tiene razón); la cláusula de exclusión por admisión; la participación obligatoria de utilidades; las restricciones a los contratos temporales; los requisitos de promociones basados en la antigüedad, y las obligaciones para los empleados de subcontratistas, (patrón indirecto).²

En el documento del Banco Mundial también se sostiene que la ley Federal del Trabajo es un marco obsoleto y un impedimento para que los trabajadores, fundamentalmente los más pobres, obtengan el mayor beneficio del capital humano. Se culpa asimismo a la legislación laboral actual de que "aproximadamente uno de cada dos mexicanos no pertenezca al mercado laboral formal". A esto habría que señalar que el propio presidente de la Organización Internacional del Trabajo OIT, De Brais, ha señalado que el problema no se encuentra en la normatividad presente, sino en el modelo económico implementado. Se apunta asimismo en el documento aludido que esta regulación tiene como objetivo "permitir una flexibilidad en los salarios reales, pero no una flexibilidad en el empleo" (es decir facilitar el empleo temporal mediante el rompimiento del principio de la estabilidad marcado en la ley). Afirma también el

Banco Mundial que el problema de estos sistemas de pago por despidos, negociación colectiva (y los ya señalados), es que su costo en realidad es asumido por los trabajadores mexicanos en forma de salarios más bajos y menos oportunidades de empleo a cambio de beneficios poco evidentes".³

Cabe señalar que mientras Vicente Fox señalaba en términos genéricos que los consejos del Banco Mundial "están en línea con nuestro plan", el propio presidente del Consejo Coordinador Empresarial, Claudio X González apuntaba que los empresarios rechazaban una reforma laboral que elimine pagos por despidos, contratos colectivos, y pagos de utilidades a los trabajadores. "Estamos en un proceso de modernización de nuestra ley, pero algunas de estas propuestas del BM no las hacen ni en los países desarrollados. ¿Porqué las recomiendan en los países emergentes?"⁴

Debe señalarse que los planteamientos flexibilizadores de la legislación laboral vienen dándose desde la década de los ochenta. Salinas de Gortari ya hacía referencia a ellos desde el principio de su gestión.

Cabe apuntar asimismo que si bien no se ha llevado a cabo la reforma laboral desde el punto de vista formal, en la práctica ésta se encuentra presente amén de que el incumplimiento a la ley laboral se ha incrementado a partir de la puesta en marcha del modelo neoliberal.

Contexto en el que se presenta el nuevo intento de reformar la legislación laboral. Algunos criterios laborales del nuevo gobierno

Mientras lo señalado anteriormente acontece, las autoridades laborales dictan resoluciones contradictorias en cuanto a su esencia. En el caso de la última huelga de Aeroméxico no se aplica la requisa, respetando así el derecho de los trabajadores a esta prerrogativa constitucional. Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación, declara la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión dando un fuerte golpe al corporativismo. *Contrario sensu* a estos criterios democratizadores se niega la

1. Eduardo Galeano "Los derechos de los trabajadores ¿Un tema , para arqueólogos" en *La Jornada* 15 de abril de 2001.
2. *Una agenda integral de desarrollo para la nueva era*, diagnóstico del Banco Mundial sobre nuestro país ,presentado el 21 de mayo de 2001.

3. *Ibid.*
4. *La Jornada*, 24 y 25 de mayo de 2001.

toma de nota de la actualización de los estatutos al Sindicato Nacional del Hierro y el Acero, lo que "restringe derechos adquiridos de este gremio bajo el argumento de que a partir de ahora, los sindicatos sólo podrán tener vigencia en una limitada rama de la industria", lo que da por resultado en el caso concreto de este sindicato, este sólo podrá representar a trabajadores metalúrgicos "pero no de partes metálicas de la rama automotriz". Como lo ha señalado Arturo Alcalde, "la decisión es ilegal no sólo porque violenta la autonomía del sindicato, sino porque conlleva en la praxis una cancelación administrativa de registro sin juicio previo" en razón de que tal sindicato tenía reconocida su personalidad desde hace más de dos décadas, en secciones sindicales de las ramas hoy negadas para los efectos señalados por la misma Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En este mismo sentido, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje desconoció los derechos colectivos laborales de los pilotos aviadores de la empresa Aviaca, al no reconocer la decisión de expresar mediante un recuento, su voluntad para que fuera la Asociación de Pilotos Aviadores (**ASPA** de México) quien detentara la titularidad de su contrato colectivo,⁵ Como también lo señala Arturo Alcalde:

La resolución es especialmente grave porque desatiende el criterio sostenido constitucionalmente por los tribunales colegiados en esta materia, pues a pesar de que el Sexto Tribunal Colegiado consideró ilegal un recuento anterior, en el que la autoridad laboral había impedido a los pilotos decidir sobre su contratación colectiva, nuevamente se ordena un recuento [...] al mismo tiempo en 14 aeropuertos distintos se hace un llamado a todos los trabajadores que laboran en dicha empresa (incluyendo tanto de tierra como sobrecargos) para que decidan de la reclamación que los pilotos aviadores formularon exclusivamente sobre su contratación colectiva. Burda maniobra.⁶

En otro orden, cabe hacer recordar que después del señalamiento del Banco de México, de que algunos de los aumentos en las retribuciones de los trabajadores, están resultando más altas que la inflación pensada, y que esto constituye una coerción sobre los precios, el secretario de Hacienda declaró "que los incrementos salariales por arriba de la inflación, sig

nifican un foco amarillo para la economía mexicana". Con ello enviaba un mensaje a los empresarios: "aumentos reales en los salarios sin mejoras en la productividad impactan el tipo de cambio real"⁷ con consecuencias graves para la economía del país.

Al respecto debe destacarse que en algunas revisiones contractuales por primera vez en muchos años, los aumentos han sido ligeramente superiores a la inflación indicada por el Banco de México. El argumento para no otorgar los incrementos durante las últimas dos décadas fue precisamente el que estos debían ir aparejados a la productividad. Esto sin embargo casi nunca sucedió, lo que sí aconteció fue que durante el periodo señalado la pérdida en los sueldos contractuales fue alrededor del 60%, mientras que en los mínimos ha sido del 80 por ciento.

Cabe reiterar que la caída del salario no ha estado vinculada a la productividad, ésta creció durante diversos periodos de los tres últimos sexenios y los salarios en general siguieron deteriorándose.

Hacia una reforma laboral

Dentro del contexto señalado, el gobierno, los empresarios, los partidos políticos y los sindicatos, han reiterado también durante los últimos años, desde diversos puntos de vista la necesidad de reformar la legislación laboral.

Vicente Fox por su parte ha insistido en que es condición indispensable aunque no suficiente para la buena marcha de la economía, llevar a cabo la reforma al marco legal vigente. El secretario del Trabajo y Previsión Social ha señalado por su parte que México necesita una legislación laboral que le dé certeza jurídica, debido a que la realidad ha superado a la ley. Al mismo tiempo ha apuntado que en una encuesta hecha por el sector patronal, 56% de los empresarios estimó que sería mejor que no se tocara la ley laboral en razón de que sienten que es "mejor negociar con frecuencia al margen de la ley, que sujetarse a ella".⁸

Por su parte la Confederación Patronal de la República Mexicana por medio del nuevo presidente Jorge Espina Reyes, ha señalado que a partir de 1995 la Coparmex ha "convencido" a los líderes sindicales de la necesidad de cooperar con los empresarios, ligar

5. *Ib ídem*

6. Arturo Alcalde .kistiniani, "La política laboral con compromiso patronal". *La Jornada*, 8 de junio de 2001.

7. Orlando Delgado "Iniciativa gubernamental. Frenar los salarios reales". *La Jornada*, 14 de junio de 2001.

8. *El universal* de marzo de 2001.

los salarios a la productividad y dejar atrás "la lucha de clases".⁹ Espina Reyes dejó en claro que el objetivo del sector empresarial es "atenuar las rigideces de la LFT" las cuales inhiben la generación de empleos y la atracción de inversiones a México.¹⁰

El argumento del sector empresarial es que la legislación vigente "rígida en aspectos fundamentales", no permite superar uno de los rezagos más graves del país que se evidencia en que más de la mitad de la población en edad de trabajar lo hace dentro de la economía informal.¹¹

Cabe señalar que con la instalación del Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos¹² llevada a cabo a finales de febrero de este año, comenzó el proceso de reforma a la legislación laboral impulsada por el nuevo gobierno.¹³

Rafael Estrada Sámano, quien fue designado por Vicente Fox, como responsable del proceso hacia una nueva ley afirmó que "el gobierno federal no tiene ningún proyecto redactado y actuará como mediador y facilitador del diálogo [...] mientras menos metamos las manos será mejor, no se impondrá línea". Cabe señalar que Estrada Sámano que fue asesor de Nestlé,¹⁴ daba sin embargo línea, al señalar que el logro de las empresas, no se consigue con el detrimento de empleos o salarios "pero el aumento salarial pasa necesariamente por una mayor productividad en el marco de una *nueva cultura laboral*". Debe señalarse que la UNT participa por vez primera en una instancia oficial, si bien lo hace bajo

protesta por haber considerado que en la integración del Consejo no se habían tomado en cuenta sus propuestas consistentes en que la composición del mismo fuera más representativa.

En esta negociación estarán en predicamento derechos fundamentales que si bien han estado lejos de cumplirse cabalmente, jurídicamente se encuentran plasmados en la legislación laboral, influyéndose los que se hallan en la propia Constitución. Entre ellos el salario mínimo, la delimitación específica de las causales de rescisión de las relaciones de trabajo y su indemnización, el derecho de huelga y el arbitraje estatal.

Tomás Natividad Sánchez, integrante del Consejo de Coparmex y ex director jurídico del mismo organismo señala cuáles son "los linchamientos que desde hace más de una década persigue y que serán guía en la discusión en torno a la ley federal del trabajo."¹⁵ En relación con la huelga:

- "Debe ser reglamentada a efecto de que sea un derecho 'más' 'justo'".
- Arbitraje obligatorio a cierto tiempo de la huelga.
- Que la decisión de la huelga no quede en manos de unos cuantos líderes.
- Sanciones a sindicatos que estallen una huelga sin fundamento jurídico o sin contar con el respaldo de la mayoría de los trabajadores.
- Reducir las causales de la huelga eliminando las relativas al desequilibrio económico y por solidaridad. Considera la Coparmex que ambas causales no tiene sustento constitucional y amenazan la inversión extranjera.

Apunta Natividad Sánchez que es urgente modificar la ley debido a que las facilidades legales para estallar una huelga estimulan los contratos de protección.

para estallar una huelga sólo basta invocar no comprobar el motivo (causal) de dicho movimiento y, mientras este proceso ocurre, la empresa queda cerrada por lo menos un mes, entonces ¿que haces?, pues mejor firmas un contrato de protección. La mayoría de los contratos de este tipo no son para violar los derechos obreros, sino para evitar la extorsión de sindicatos que viven de ello.

9. Hasta ahora señaló "hay un principio de acuerdo, pero cuando empresarios y sector obrero lleguen a un consenso acudirán juntos ante los legisladores para que este acuerdo quede plasmado en la ley. *La Jornada* 13 de marzo de 2001.

10. *Ibid.*, Espina se negó a precisar los artículos que en su opinión son "rígidos", pero presentó como eje de discusión la nueva cultura laboral impulsada por Carlos Abascal cuando el líder patronal ya desde 1995.

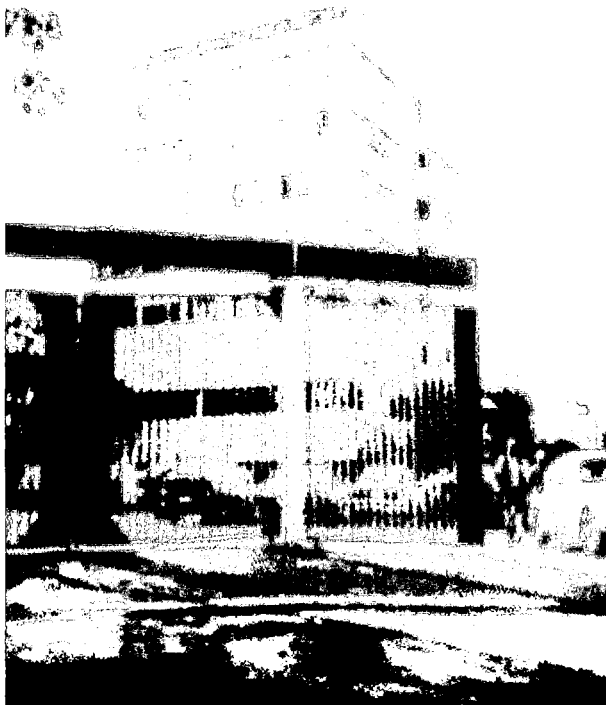
11. *La Jornada* 11 de junio de 2001. La Coparmex "considera asimismo que la actual legislación se vuelve inviable para el 80 % de los micros y pequeños empresarios en cuyos centros laboran menos de 20 trabajadores quienes recurren a toda clase de simulaciones e ilegalidades para soportar la actual legislación". *Ibid.*

12. Sino de un órgano institucional vinculado a la Secretaría del Trabajo y que se constituirá en el espacio en el que los factores de la producción, la sociedad y el gobierno se encuentran, con objeto de construir juntos y por consenso nuevos esquemas de desarrollo social y económico," *La Jornada* 25 de marzo de 2001.

13. El 11 de julio se instala una "mesa central de decisión" para promover las reformas cuyas reuniones serán quincenales. Pese al hermetismo existente, el *Diario Oficial de la Federación* focaliza las prioridades en la "distribución de la riqueza mediante niveles salariales verdaderamente remuneradores" y en la creación de empleos para alcanzar la elevación del nivel de vida de los mexicanos, particularmente de quienes están en condiciones de pobreza extrema. Se apunta asimismo que "el diálogo, la concertación y los entendimientos entre autoridades, trabajadores y empresarios (se convierten) en las únicas vías para la solución de diferencias y el desarrollo sostenido de los centros de trabajo y de las actividades productivas"

14. *La Jornada*, 24 de mayo de 2000.

15. "Determinaremos cuáles son los preceptos que están bloqueando la generación de empleos, la flexibilidad en el pacto salarial y la inversión extranjera. Si alguno de estos temas, como la huelga afectara la inversión pues debemos adecuarla, ése es el enfoque."



Secretaría del Trabajo y Previsión Social

En realidad muchos de estos contratos sirven para ambos objetivos.

Cabe señalar que además de los señalamientos anteriores, el proyecto patronal comprende también entre otros aspectos, la "resurrección" del contrato de aprendizaje, el pago por horas, el estímulo a los principios de la cultura laboral, impulsar el auge de la productividad y el pago con base en la misma.

-E/sbozos de un nuevo proyecto jurídico laboral

Del documento interno "Modernización y Actualización de la Legislación Laboral. Integrantes y Participantes en el Proceso", elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS se apunta y se desprende lo siguiente):

En el apartado denominado "Criterios "se señala que se debe dar preferencia al bien común sobre los intereses particulares. Esto en referencia -desde nuestro punto de vista a la flexibilización y pérdida de los derechos laborales. De esta manera se pretende encubrir que estos menoscabos se llevan acabo en nombre del bien común.

En lo que respecta a la Metodología a seguir, en el punto **Primero** se establece que la mesa central de decisión (MCD) se integra por once representantes del sector empresarial y once representantes del sector obrero, designados por cada una de las partes en los términos de la convocatoria emitida por la STPS. Resulta claro que los mandatarios del capital, representan realmente los intereses del sector empresarial, mientras que los representantes de los trabajadores representan en menor medida a los asalariados, en virtud de que es mayormente el corporativismo el que se encuentra representado.

En el punto **Noveno** se menciona que la MCD contará con una presidencia que estará a cargo del secretario de Trabajo y Previsión Social. Como se advierte, quien coordina, ha tenido compromisos con el sector empresarial, lo que representa un *handicap* contra de los trabajadores.

Por otra parte en la propuesta de marco conceptual para la modernización y actualización de la legislación laboral se señala en su punto 1) *[justificación]* que:

los avances en la técnica el mayor acceso a la educación [...] la información inmediata de lo que acontece en todos los rincones del planeta 'y hasta lo que acontece fuera de este', la clara conciencia que mujeres y hombres -particularmente nuestros jóvenes- tienen de su derecho a participar en forma suficiente de los bienes que integran el patrimonio de la humanidad para enfrentar el futuro con el respeto que merece, pero sin angustia; la conciencia que la persona ha adquirido respecto a su derecho no sólo de ser escuchada sino de colaborar en las soluciones que le afectan directa o indirecta e ineludiblemente en materias como el trabajo son signos de que vivimos una etapa histórica distinta a la imperante hace 30 años cuando se modificó, la Ley Federal del Trabajo, de ahí que para que el universo laboral mexicano pueda marchar al paso acelerado que la historia contemporánea marca a todos los pueblos, se imponga la necesidad de revisar acuciosamente la legislación laboral vigente a efecto de modernizarla y actualizarla según lo exigen los signos (***¿O el poder trasnacional unido al gran capital nacional? preguntamos nosotros***) de nuestro tiempo.

A lo anterior habría que señalar en primer lugar que no son propiamente los avances tecnológicos, ni el mayor acceso a la educación (lo cual es inexacto; la educación proporcionalmente se ha reducido en forma importante a partir de la entrada del neoli-

beralismo al país), ni la información inmediata, mucho menos 'la clara conciencia' que mujeres, hombres, particularmente jóvenes, tienen de su derecho a participar en forma suficiente de los "bienes que integran el patrimonio de la humanidad para enfrentar el futuro con el respeto que merecen pero sin angustia", lo que impone la necesidad de una reforma laboral. Lo que mueve a la disminución y flexibilización de los derechos laborales es una exigencia de los grandes organismos financieros internacionales, entre los que destaca como ya vimos el Banco Mundial. En el mismo punto también se indica:

que el respeto incondicional a los valores democráticos exige que en el proceso de revisión de nuestra legislación laboral y junto con las representaciones empresariales y las diferentes corrientes del sindicalismo mexicano, sean escuchados simultáneamente y libremente la academia, los partidos políticos y, en suma la opinión pública del país, toda vez que el México contemporáneo no admitiría que tratándose de un tema tan importante, se acotara en forma alguna la diversidad que manifiesta hoy la vida política nacional.

Sobre este punto cabría señalar en primer término que no están presentes las diferentes corrientes del sindicalismo; faltan además de otras vertientes sindicales, obviamente gran parte del auténtico sindicalismo autónomo e independiente.¹⁶

El que este sector pueda ser escuchado una vez que exista un proyecto, 110 resta que en la discusión y elaboración fundamental haya sido excluido. Lo mismo puede decirse de las organizaciones académicas y de los partidos políticos, así como organizaciones políticas que han luchado por la democracia y la autonomía sindical como la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), aun cuando se señale en el mismo documento que "necesariamente deberán (tomarse) en consideración" sus propuestas *a posteriori*, es decir después de la elaboración del proyecto, lo cual representa una desventaja E11 el documento también se apunta que:

La globalización -nos guste o no- *está ahí* manifestándose en cada una de sus secuelas, ya positivas..., ya negativas [...] El hecho de que admitamos la *existencia* de la globalización, empero, no implica que aceptemos *fatalmente* las secuelas negativas que esta trae

aparejada. La globalización, no debe dar como resultado el crecimiento de la marginación, ni el abandono de la responsabilidad social del Estado. En ese sentido la globalización, bajo los presupuestos del régimen del Estado constitucional de Derecho, debe someterse a los derechos fundamentales de la persona o, dicho de otro modo, las necesidades del mercado se encuentran sometidas al Derecho, siendo que el derecho tiene por objeto último la protección de una esfera inviolable de libertad y dignidad humana.

Sobre el señalamiento relativo a que la globalización no debe dar como resultado el crecimiento de la marginación ni el abandono de la responsabilidad social del Estado, cabe mencionar que lo anterior no deja de ser sino una buena intención, sobre todo si observamos la política económica que ha seguido México en los últimos sexenios. A esto habría que agregar que con la modificación de la división internacional del trabajo, así como la flexibilización de los procesos productivos, las corporaciones logran ventajas sobre las empresas nacionales constituyéndose en los agentes de la internacionalización del capital" [...] En este sentido, como dice Octavio Ianni, "las trasnacionales rediseñan el mapa del mundo en términos geoeconómicos y geopolíticos muchas veces muy diferentes de los que habían sido diseñados por los Estados nacionales más fuertes".¹⁷ En ese orden también habría que apuntar que si bien es cierto que en diversas ocasiones se presentan coincidencias y convergencias entre las corporaciones y las grandes empresas extranjeras con los gobiernos correspondientes, en lo relacionado con asuntos de carácter nacional o internacional, para todos queda claro que el poder transnacional ha ido ganando terreno a los intereses nacionales, al tiempo que han ido rebasando poco a poco las imposiciones y limitaciones dictadas por los países donde operan.

Es con base en la internacionalización del capital que se está dando el florecimiento de lo que Ianni llama, la fábrica global. El mundo se ha ido transformado en la praxis en una monumental y compleja fábrica que ha ido creciendo progresivamente. La fábrica global refleja no solamente la propia reproducción ampliada de capital en su aspecto global, incluyendo la internacionalización de las fuerzas productivas, sino certifica también, la globalización de las relaciones de producción. Se globalizan asimismo las instituciones, los patrones socioculturales y

16. No puede negarse que dentro de la UNT se encuentra parte del sindicalismo independiente. Baste citar entre otros al Frente Auténtico del Trabajo (FAT).

17. Octavio Ianni, *Teorías de la globalización*, Siglo xxi, México, 1998.



La globalización -nos guste o no- *está ahí* manifestándose en cada una de sus secuelas, ya positivas..., ya negativas

los principios jurídico políticos, sobre todo los relacionados con las relaciones de producción.¹⁸ A eso responde precisamente el propósito de la flexibilización de los derechos laborales en la ley y en la praxis. Lo anterior se advierte en la pérdida de la estabilidad en el empleo, en el puesto (polivalencia), la flexibilidad en el salario, en la jornada; así como el recorte en los clausulados de los contratos colectivos y lo que es más grave aún, en las condiciones de trabajo prescritas por la ley.

En el punto e) del documento se apunta que "es imprescindible pensar en la formulación de cambios revolucionarios a nuestra legislación laboral [...] Es preciso -se señala-, una transformación que, con audacia promueva una revolución real y efectiva en la agenda laboral del país que permita la multiplicación de las fuentes de trabajo [...] que satisfagan plenamente las condiciones mínimas de dignidad humanas previstas en la norma constitucional [...] y se encuentren debidamente remunerados.

Los cambios propuestos como se verá, se encuentran lejos de cumplir con algunos de los postulados básicos del art. 123 constitucional y de la remuneración a que se hace referencia. Bastaría observar lo que ha sucedido con el salario a partir del cambio del modelo económico hoy vigente.

En el punto f) se señala que "el derecho debe tutelar a los débiles, en una relación en la que las partes están en desigualdad por razones de hecho, pero no es justificable que oponga a dos clases sociales -trabajadores y patrones- en una *guerra sin cuartel*. Ambos se necesitan entre sí: sin trabajadores, es imposible que subsista la empresa; sin empresa, no puede haber trabajadores por la sencilla razón de que sin empleadores no puede existir el empleo".

Como se advierte, se reconoce la existencia de las clases sociales e indirectamente su antagonismo, es decir el conflicto de intereses que se encuentra presente en actos tan comunes como la celebración y la revisión de un contrato colectivo. Debe decirse por otra parte, que la legislación actual no prevé, ni tiene por objeto *una guerra sin cuartel* entre las partes en conflicto; esta normatividad pretende en todo caso humanizar y racionalizar el uso y la explotación de la fuerza de trabajo bajo el régimen capitalista de producción. Al respecto Mario de la Cueva, coordinador de la ley de 1970 señala que uno de los principios que yacen en el art. 123 es:

el equilibrio de la justicia social en la relación trabajo-capital: Nuestra declaración de principios sociales, lo hemos expuesto varias veces, es una fuerza actuante, que tiene como propósito remediar la injusticia que pende sobre la cabeza de los trabajadores, por lo tanto

18. Octavio Ianni. *op. cit.* p.33.

es un ordenamiento destinado, primeramente, a modelar las relaciones futuras tal como deben ser, a fin de que el hombre-trabajador ocupe el lugar que le corresponde en la sociedad. En aplicación a estas ideas, el art. segundo de la ley expresa que 'las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones'.

Por lo que corresponde a la afirmación de que sin *empresa* -entendiéndose por ésta, la privada, tal como se desprende del contexto en que se hace esta afirmación- no puede haber empleo, debe señalarse que esto no corresponde a la realidad, en primer lugar por el carácter histórico de la misma y en segundo porque existen otras formas de emplear fuerza de trabajo, las cooperativas, el socialismo aún presente en China, en Cuba, etc. La caída del modelo estalinista no significa la cancelación del socialismo, sino más bien la de este modelo específico.

En el documento también se afirma que "uno de los retos de la modernización y actualización de la legislación laboral, es encontrar el adecuado equilibrio y hacer compatibles los derechos de los trabajadores y la estabilidad en el empleo con la necesaria eliminación de las rigideces laborales y con la existencia de empleos polifuncionales".¹⁹

Al respecto debe señalarse que la eliminación de "rigideces" atenta precisamente contra la estabilidad.

En el mismo punto del documento aludido se afirma que "el camino hacia una mayor productividad y competitividad exige una *nueva cultura empresarial y sindical* que con compromiso, madurez, responsabilidad y visión estratégica, permita avanzar en la modernización de nuestras relaciones laborales con equidad social...".

En el punto siguiente se concluye que

en virtud de las anteriores consideraciones, podemos concluir..., que nuestro país exige una reforma laboral profunda que implique cambios estructurales que a la vez permitan potenciar nuestra capacidad generadora de empleo, incorporen *una nueva cultura laboral centrada* en el respeto irrestricto de la persona y a sus derechos fundamentales para que todo mexicano pue

da acceder a niveles más dignos de existencia y esté en aptitud de realizar, en condiciones de justicia y libertad, su proyecto personal de vida.

Cabe recordar que en agosto de 1996 se signaron los Principios de una Nueva cultura Laboral, que tuvo su origen en junio del año anterior, cuando la Coparmex y la **CTM**, hicieron públicos los acuerdos para tales fines una vez que la organización empresarial retiró su propuesta de reforma y el sindicalismo corporativo admitió discutir un nuevo proyecto de concertación que "nos pueda llevar a una nueva Ley Federal del Trabajo, pero después de hacer un análisis de cuál es el marco laboral de nuestro país, no nada más en los aspectos jurídicos".²⁰

En el inicio del documento relativo se asentó que "en la esfera laboral a través de la contratación colectiva, sindicatos y empresas con objetividad y visión a largo plazo, se han ido adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo. Como se observa, no se hizo referencia a que mayoritariamente tales cambios se han estado dando, teniendo como base la mutilación de las conquistas laborales plasmadas en los contratos aludidos e incluso violando muchas veces no sólo el articulado presente en la legislación laboral, sino en la propia Constitución en su parte correlativa. Como objetivos centrales presentes en el documento referido se encuentran la "revalorización del trabajo humano" por medio de "la satisfacción de las necesidades materiales y culturales de los trabajadores y sus familias" y como elemento fundamental de la empresa (el que se alcancen) niveles superiores de productividad y competitividad". Se enfatiza también en el compromiso de "promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales legales y contractuales de carácter laboral y (se conviene) por consenso que dichos derechos deben ejercerse con responsabilidad y respeto mutuo".²¹ Como se advierte el discurso, oficial sin cumplimiento posterior se encuentra presente. Esto independientemente del señalamiento de que tales derechos deben ejercerse con respon-

19. Un poco más adelante en mismo punto g) se afirma que se requiere un nuevo modelo de gestión con empresas aptas y preparadas para participar en mercados altamente competitivos, cambiantes y cada vez más especializados; así como trabajadores más preparados y mejor remunerados, capaces de desarrollar, por su formación, actividades múltiples y complejas.

20. Parte de discurso pronunciado por Juan S. Millán, secretario de Comunicación Social del CTM en aquel entonces, en conferencia dictada en el IPADE, el 11 de junio de 1996, citado por Max Ortega en "Neoliberalismo y Nueva Cultura Laboral" en *Trabajo y Democracia Hoy*, N° 33, sep-oct, 1996, p. 17. Cabe señalar que los Principios de la Nueva Cultura laboral fueron firmados también por la CROM y de manera personal e imprecisa por el Presidente y Vicepresidente del Congreso del Trabajo.

21. Las cursivas y las negritas son ni las.

sabilidad. La referencia es obvia al derecho de huelga, como si 110 bastara el uso que la autoridad ha dado a la misma. Baste citar la calificación política de la misma. Recuérdesse la calificación de inexistencia en la huelga de Volkswagen en el año 2000 por supuestamente haberla estallado un minuto después.

Está resultando cierto aquello que ya planteaban algunos tratadistas: el que la nueva cultura laboral significaba un paso previo a la reforma laboral.²² El tiempo les está dando la razón. En estos principios, implícitamente se les estaba y se les está pidiendo prácticamente que dejen de lado sus intereses de clase; cuando es obvio que estos persisten, aun cuando algunos asesores empresariales consideren que se trata de una conceptualización decimonónica.

Uno de los objetivos de la nueva cultura laboral reiteradamente señalados en el documento referido, es la productividad; al respecto se insiste en que el asalariado debe compartir la responsabilidad en el incremento de aquella, anotándose que se condiciona su retribución a las condiciones macroeconómicas del país y a la volatilidad de los *incentivos o bonos* de productividad que en muchos casos quedan fuera del salario, es decir, se flexibiliza éste, violándose lo dispuesto por el art. 84 de la ley relativo al salario integral. Cabría añadir que dentro de la industria mexicana existen diversos factores inhibidores de la productividad inherentes a los empresarios, entre los que se pueden citar -de acuerdo con un estudio elaborado por un grupo de investigadores abogados a esta problemática-, los siguientes:

Rezago tecnológico; visión acorto plazo y ausencia de estrategias competitivas; insuficiente estímulo al trabajo en equipo; limitada existencia de sistemas para medir y evaluar la productividad en los centros de trabajo; sistemas inadecuados de dirección y supervisión, etcétera.²³

Como se advierte, en el documento signado acerca de la nueva cultura laboral prevalece el punto de vista patronal con el refrendo del corporativismo a su más alto nivel, observándose claramente que se dejaron de lado los auténticos intereses de los asalariados. Como lo señala José Manuel Lastra Lastra:

parecería que la 'nueva cultura' intenta dirigir sus pasos hacia las 'viejas exigencias' patronales a favor de mayor



Dirigen sus pasos hacia las 'viejas exigencias' patronales a favor de mayor productividad, calidad y rendimiento a menor costo.

productividad, calidad y rendimiento. ¿Pero cómo exigir al trabajador mayores esfuerzos, cuando las expectativas para él y su familia continúan inmutables?²⁴

En los "principios normativos" ubicados dentro del punto h) del multicitado documento, se afirma que "el ejercicio libre y responsable del *derecho al trabajo* no puede quedar sujeto ni por el empleador, ni por el sindicato, ni por el gobierno, a la imposición de criterios ideológicos ni políticos. La libertad de elección respecto a la profesión, industria y comercio que la persona desea desempeñar [...] son elementos imprescindibles en la construcción de organizaciones empresariales y sindicales cada vez más fuertes, libres e independientes. Preguntamos ¿Pueden los ciudadanos comunes elegir ser trabajadores o industriales?, ¿depende generalmente de su voluntad [...] lo uno o lo otro? Las consecuencias al aparente punto de vista presente en los "principios normativos" del documento reflejan pretendido perfil de la reforma y la eliminación práctica del carácter tutelar del derecho laboral.

En el punto 8) de los principios normativos se reconoce el valor de la estabilidad. Ahí se afirma que la

22. Entre otros autores se puede citar a Max Ortega. Loe. cit.

23. Arturo Pacheco Espejel, "La Nueva Cultura Laboral". Algunos Comentarios al Informe del Grupo de Trabajo sobre Productividad, Calidad y Competitividad", en Trabajo y Democracia Hoy, núm. 33.

24. José Manuel Lastra Lastra, "Principios de una Nueva Cultura Laboral: En el viejo mundo del Trabajo", revista *Laboral*, núm. 54, p. 14.

"estabilidad en el empleo sumada a una adecuada inversión de capital constituye un axioma básico en la dirección del personal y propicia el compromiso" de los trabajadores. Sin embargo en el punto 6) -denominado *Lineas Fundamentales*-, del apartado 3 de la Propuesta del Marco Conceptual del documento tantas veces referido, se "habla" de "conjugar la estabilidad en el empleo con la eliminación de rigideces laborales" lo que en buen castellano significa terminar o en el mejor de los casos limitar o flexibilizar aquella.

En este sentido, se deja entrever también el propósito de flexibilizar el puesto a desempeñar.

En el punto 7) del mismo apartado se señala asimismo como línea fundamental, "regular los contratos temporales procurando alentar la contratación por tiempo indefinido. Cabe decir que estos ya se encuentran debidamente regulados de acuerdo con la naturaleza del trabajo desempeñado. La intención es obvia; el propósito es romper con el principio de estabilidad presente hoy en la ley. (Recuérdese la recomendación del Banco Mundial). En el punto 2.14 se agrega a la regulación mencionada, la de los contratos a prueba y los de aprendizaje. Sobran los comentarios.

En el punto 9) se propone "ligar la productividad del trabajador con beneficios laborales". No estamos contra la productividad. El problema reside como se había apuntado, en que ésta se remunere como ha venido ocurriendo, con base en bonos, becas, estímulos, etc., no reconocidos por las empresas como parte del salario integral consignado en el art. 84 de la ley ya mencionado, es decir flexibilizando el salario.

En el punto 12) se propone "establecer un régimen especial para las pequeñas empresas", lo cual equivaldría además de la violación a la norma constitucional, obviamente a disminuir los derechos de un sinnúmero de trabajadores.

Habría sin embargo dos apuntamientos que podrían beneficiar a los trabajadores si no resultaran finalmente sino buenas intenciones. En el punto 14) se registra como línea fundamental el "alentar la participación de los trabajadores en las empresas" (recuérdese también la recomendación del Banco Mundial al respecto) y en el punto 16) "potenciar la seguridad social, incluyendo -de ser posible- un seguro de desempleo", lo que como lo señala el Dr. De buen, sólo se puede lograr en países altamente desarrollados y agregaríamos nosotros, dentro de un contexto distinto al que se vive en el mundo actual.

En este mismo apartado se propone en el punto 21) "establecer la unidad de jurisdicción en materia laboral, de manera que los juzgadores gocen de las mismas garantías de estabilidad y dependencia que han sido atribuidas a otros órganos jurisdiccionales". Es decir el propósito real es desaparecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje en donde los trabajadores tienen -así sea en muchos casos sólo formalmente-, quien los represente en el momento de los acuerdos y los laudos. A nuestro juicio, la solución se encuentra en la democratización de la elección de los miembros de las Juntas en lo que corresponde fundamentalmente a los representantes obreros y en que la designación de los representantes estatales recaiga en personas honorables sin compromisos oficiales.

En el documento a que se hace referencia, asimismo se propone:

- Establecer contratos a prueba y de aprendizaje.
- Revisar algunas formas de terminación de las relaciones laborales (es decir facilitar el despido); en ese sentido, se menciona la posibilidad de establecer "juicio sumario previo".
- Revisar las indemnizaciones por despido y del pago por salarios caídos.
- Revisar los días de descanso obligatorio señalados por la ley.
- Revisar los derechos de preferencia eliminando (de acuerdo con la petición del sector empresarial) la antigüedad para estos fines.
- Flexibilizar los periodos de reposo de las trabajadoras, pre y posnatales.
- Diferenciar las obligaciones patronales según la "situación" de las empresas.
- Modificar la reglamentación de la huelga incluyendo el arbitraje obligatorio y la revisión de los salarios caídos.
- Se menciona también "renuncia convencional y limitada a derechos laborales".

Como se advierte, la intención de reformar la legislación laboral se inscribe y se inspira básicamente dentro del nuevo modelo económico puesto en marcha desde 1982. Bajo el pretexto de la modernidad, la competitividad y la productividad, así como de atraer inversiones externas e incluso internas, la intención del Estado apoyado por el sector empresarial más fuerte, es la de ofrecer fuerza de trabajo barata y disciplinada, además de derechos laborales disminuidos y flexibles.