

La iniciativa de Reforma Laboral y las debilidades institucionales del país: el acceso a la justicia laboral a prueba

Edgar Belmont*

En este ensayo analizaremos el contexto discursivo en el que el Gobierno Federal y el Partido Acción Nacional plantean reformar el marco jurídico de regulación laboral. Argumentaremos por qué la iniciativa oficial se apoya en prejuicios y refleja el interés del sector empresarial por relajar las obligaciones y responsabilidades del patrón en la contratación y despido. En este sentido analizaremos la justificación de la iniciativa y algunas de las proposiciones expresadas, en diversas entrevistas, por el Secretario del Trabajo, Lic. Javier Lozano, el cual presenta a la empresa como una víctima de los “abusos” de “malos trabajadores”, de “sindicalistas” y del propio derecho laboral al enmarcar “juicios largos” o sentencias que son calificadas como costosas.

Los cambios de fondo

El 2 de septiembre del 2009 el Poder Ejecutivo Federal anunció en cadena nacional un conjunto de reformas estructurales cuyo propósito, se dijo, es cambiar de fondo al país. Entre las medidas anunciadas apareció la *promesa* de abatir la pobreza y de incrementar el nivel de vida de los mexicanos (acceso a la salud, a la educación, etc.) y una serie de reformas estructurales que redefinen, en buena medida, el rol del Estado en el marco de la economía globalizada.

* Dr. en Sociología por la Université d'Evry Val d'Essonne, y en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana. Investigador asociado al Centre Pierre Naville. <edgarbelmont@yahoo.com> <<http://edgarbelmont.blogspot.com/>>.

En este discurso se apeló a los actores políticos a construir los acuerdos y los consensos que hagan posible la *modernización* del país, particularmente en un contexto económico “difícil” y ante la escasez de recursos, provocada —entre otras razones— por la caída de la renta petrolera, situación que redujo en cierto sentido el margen de maniobra de la clase política para mantener no sólo sus privilegios, sino la simulación del “México moderno” que evocan en sus alocuciones. Es en este contexto que se habla, nuevamente, de modernizar al país y a los sectores estratégicos y atractivos por su relevancia en la “nueva economía”, como son el energético y el de las telecomunicaciones.

Esta reducción en el margen de maniobra de la clase política en el marco de la negociación del paquete fiscal

y de la asignación de recursos permite explicar, por una parte, el “silencio” generalizado de los principales actores políticos alrededor del Decreto de extinción de Luz y Fuerza del Centro, pues más allá de la discusión o el debate sobre la reestructuración de la empresa y la “promesa” de elevar la *calidad* del servicio, está la complicidad entre la clase política que se construyó en el marco de las negociaciones del incremento de los impuestos. Complicidad que más adelante fue llamada, en el argot político, como un “acuerdo” a favor de la gobernabilidad.

En este contexto, el llamado a “cambiar” de fondo al país se traduce en la idea de modificar las reglas del juego y de “romper” con los referentes que “obstaculizan” la construcción de acuerdos; es decir, *grosso modo*, con el marco referencial del “nacionalismo

revolucionario”, con la idea de forzar los cambios estructurales del país. Ello lleva a la proposición que ha expresado el propio Poder Ejecutivo de que el cierre de Luz y Fuerza del Centro es parte de los ajustes en el país para atraer inversiones: “Hemos hecho cambios estructurales muy complejos, como es la liquidación de una de las dos empresas eléctricas que teníamos, con altos estándares de ineficiencia y un costo inviable para las finanzas públicas, que crecía año con año, y que además estrangulaba la competitividad del sector productivo en el Centro del país¹”

En este esquema discursivo la idea de competitividad y de modernización aparecen recurrentemente en el discurso oficial y empresarial; sin embargo, la definición de ambas es bastante polémica debido a que es necesario llevar a cabo una deliberación mucho más amplia sobre los contenidos de ambas. Por ahora, queda claro que la idea de modernización se enmarca también en la imagen de evolución y de cambio; más que de continuidad, de ruptura. Lo que es, sin embargo, un grave riesgo porque significa también el fracaso de la política al neutralizar o descalificar la oposición y la crítica. Al respecto, mucho se ha mencionado sobre la problemática que enfrentan los trabajadores electricistas, que si se lo merecían o no, que el orden constitucional y el equilibrio de poderes han sido violentados, que reaccionaron tardíamente en cuanto a la reestructuración de la empresa, etc.; lo cierto es que en el país, desde hace tiempo, existe una disputa para definir los criterios que orientan la política energética y en esta confrontación, política e ideológica, el sindicato de electricistas representa, se quiera o no, una posición crítica al proceso de desregulación del sector y a la conversión del servicio público al modelo de mercado.

Es en este contexto que la iniciativa de Reforma Laboral se inserta en las reformas que el Poder Ejecutivo define como “cambios de fondo”. Nuestra tesis, en cambio, es que la propuesta de reforma laboral no plantea acabar con los rezagos que existen en el mundo laboral en cuanto al acceso de los trabajadores (en su amplio espectro) a la “justicia laboral”. Se habla entonces de los abusos de los trabajadores y de los “abogados” o “sindicalistas”, pero muy poco de los abusos del patrón y de las “injusticias” que se resiente no sólo en las condiciones de contratación sino en la situación del trabajo cuando, por ejemplo, los contenidos

¹ Poder Ejecutivo, “El presidente Calderón en la XXVIII reunión plenaria del Comité México-Japón del COMCE y del Comité Japón-México del KEIDANREN”, 2 febrero 2009, Salada de Presa; [en línea], disponible en el vínculo: <<http://www.presidencia.gob.mx/index.php?DNA=109&pag=1&Contenido=5253>>.

de la actividad más que negociarse se imponen; ejerciendo el principio de autoridad y de subordinación, pero también una cierta “violencia salarial” que recae en la premisa de que el trabajador no tiene opción y que se le paga por hacer lo que se le dice. La “reforma” al mundo del trabajo va más allá, entonces, de los ajustes al modelo de regulación jurídica.

La iniciativa presentada por el PAN, es claro, responde a las expectativas de empresarios bajo el supuesto de que otorgando “certeza jurídica” a las empresas, evitando “abusos” contenidos en la ley, podrá crearse más fuentes de empleo. En este sentido, la iniciativa relaja las obligaciones patronales en la contratación y en el despido, reduciendo al mismo tiempo no sólo el margen de maniobra de los sindicatos, sino también de la “autoridad” al proponer cambios en el procesamiento y aplicación de sentencias.

A partir de lo anterior, nuestro propósito es analizar, primero, algunas de las estrategias discursivas de la iniciativa de reforma laboral y, segundo, comentar los ajustes que se proponen en la legislación y que tienen repercusiones en el espacio socioproductivo, como es, por ejemplo, el pago por hora.

Las estrategias discursivas empleadas en la iniciativa de reforma laboral

a) La ley: un obstáculo para la modernización del país.

“Consideramos importante recordar que las reformas más recientes que ha tenido la Ley Federal del Trabajo datan del año 1980. Es decir, han transcurrido 30 años sin que la legislación laboral haya sido objeto de una revisión integral y profunda. Esta parálisis ha propiciado que muchos de sus preceptos se vean rebasados por la realidad del mundo del trabajo.” (Exposición de motivos de la Iniciativa de Reforma)²

“Lo que se está haciendo es modernizar un marco jurídico, [...] en un país totalmente distinto, en lo económico, político y social”³

² Cámara de Diputados, “Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”. Presentada por el Diputado José Gerardo de los Cobos Silva, Partido Acción Nacional, Gaceta Parlamentaria, número 2971-I, jueves 18 de marzo de 2010. (677) [en línea] Disponible en el vínculo: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

³ Noticiero Grupo Fórmula, Joaquín López Dóriga (conductor), “En los tiempos de la radio. “Entrevista al Secretario del Trabajo, Lic. Javier Lozano”, 22 de marzo del 2010.

En la justificación de la iniciativa y en diversas entrevistas otorgadas por el Secretario del Trabajo aparecen proposiciones que muestran a la actual legislación laboral como un marco obsoleto y arcaico; es decir, como un obstáculo para la competitividad del país y para la generación de empleos. Dichas proposiciones reflejan el contenido ideológico de la propuesta al descalificar a quienes se oponen o se resisten a los cambios del mundo laboral; identificando como posible causa la defensa de prebendas o de privilegios o bien una supuesta incompreensión de la realidad, al calificar dichas posturas como irreflexivas.

La descalificación de los actores que ejercen su derecho a disentir se traduce, por lo tanto, en una estrategia que fuerza los cambios en la legislación y que restringe los espacios de deliberación.

Dicha estrategia se apoya en la crítica social que se ejerce a las burocracias sindicales y en la distancia o la brecha que existe entre quienes “dicen” representar a los trabajadores, y los representados; distancia que se expresa también por esta aparente incompreensión de las tensiones y conflictos que se configuran en el espacio del trabajo. Este sentir se refleja también en el hecho de que la participación de los trabajadores en la definición de los contenidos de la reforma laboral parece quedar reducida al debate parlamentario. Lo que es materia para otra discusión.

Ahora bien, en este contexto discursivo, el Secretario del Trabajo ha señalado que la iniciativa de reforma se ha consensuado con el sector empresarial y con liderazgos modernos del sindicalismo mexicano, quienes están dispuestos a “platicar”. Sin embargo, la premisa es: quien bien *actúa* no tiene de qué *preocuparse*.

Conductor: [refiriéndose al SME y al Sindicato Minero] “no son ejemplo del nuevo sindicalismo honesto, productivo y responsable”.

Srio. del Trabajo: “No, y que fijate que justamente esos ejemplos son los que te dejan ver que desafortunadamente en algunos casos, algunas personas, algunas organizaciones, han aprovechado la obsolescencia, las lagunas, las contradicciones que tiene nuestra ley para hacer un mal uso de instituciones tan nobles, por ejemplo, como el derecho de huelga; entonces, a mí me queda muy claro que uno de los aspectos que tenemos que seguir haciendo como autoridad, es ciertamente conciliar intereses, y ciertamente buscar la productividad en las relaciones laborales, pero también aplicar estrictamente la ley; y ya sabemos a estas alturas del partido, distinguir cuando un

movimiento de huelga, cuando un emplazamiento, cuando un estallamiento son auténticos, en defensa de los legítimos intereses de los trabajadores, y cuando se utilizan como un mecanismo de chantaje, y yo creo que *sí, la ley nos tiene que ayudar a reforzar esos mecanismos para que quien actúa bien, no tienen nada de qué preocuparse*, claro, para quienes han hecho de la extorción o del chantaje un modus vivendi y un modus operandi, pues sí, que se empiecen a preocupar porque pensamos cerrar la puerta a ese tipo de prácticas⁴.”

A partir de esta postura, una de las paradojas de la iniciativa de reforma a la legislación es que si bien recupera la crítica social a las burocracias o las “gerontocracias” sindicales, la promesa de democratizar a las organizaciones sindicales es sólo un mecanismo que interpela a la simpatía del ciudadano; situación que contrasta con lo expresado por el Secretario del Trabajo en el sentido de que la propuesta cuenta con el consenso de los líderes “modernos”, participativos y que contribuyen a “garantizar la paz laboral”.

Es decir, se plantea por una parte modernizar y democratizar a las estructuras sindicales al mismo tiempo que se apoya en prácticas cupulares y en los mecanismos de control y disciplina que se aplican en el espacio socio-productivo. Prácticas que contribuyen a la simulación de la contratación colectiva (contratos de protección) y que restringen el acceso a la justicia laboral.

Esta paradoja expresa no sólo un mecanismo de control, sino el *juego* que existe entre el consentimiento y la oposición alrededor de la iniciativa de reforma; es decir, el juego de intereses y las divergencias entre las posiciones que convergen en el debate. En este sentido cabe preguntarse qué significa, para la autoridad laboral, en un país con instituciones débiles, un sindicato “honesto”, “productivo” y “moderno”. Esto es importante porque cabe preguntarnos si existen espacios para que los trabajadores puedan expresarse o si existen condiciones para deliberar, de manera abierta y plural, el contenido de las reformas estructurales que propone el Poder Ejecutivo.

Por el contrario, al mostrar una actitud beligerante a cualquier forma de oposición y a las resistencias, se pretende negar que el conflicto es inherente a la relación capital-trabajo y que la productividad, por ejemplo, exige abrir espacios de deliberación para que los trabajadores participen también en la redefinición de los contenidos del

⁴ *Ibid.*

trabajo y del empleo; por lo que la productividad no puede definirse únicamente como el incremento de indicadores o la consecución de objetivos y de resultados en determinado tiempo. Más adelante tocaremos este punto al analizar algunas propuestas que se integran en la iniciativa de reforma y que inciden en el control sobre la fuerza de trabajo.

- b) En el discurso oficial, los *cambios* se enmarcan en la *batalla* por el empleo y en la promesa de alcanzar un país con mayor justicia.

“Hemos hecho un ejercicio de la urgencia de un México con reformas; el México con reformas, por ejemplo, el año 2020, dentro de diez años, es el México donde queremos tener un ingreso 40 por ciento mayor del que hoy tenemos; sería el México donde se pueden crear no 300 mil empleos, sino hasta 700 mil empleos al año, y sería el México donde la pobreza puede reducirse por lo menos a la mitad. Lo que queremos decir con esto, es que las reformas son indispensables para crecer, para tener un país con paz social, pero sobre todo para dar esperanza, empleo, oportunidad pues al mayor número de jóvenes que hemos tenido en toda la historia de México⁵.”

En el discurso de los actores políticos vinculados al Gobierno Federal y al sector empresarial se menciona, con insistencia, la necesidad de llevar a cabo, con “urgencia” las reformas estructurales que requiere el país y de promover los *acuerdos* y consensos necesarios para concretar la transformación de México. La idea que se enmarca en este discurso es que los ciudadanos se encuentran insatisfechos con el actuar de la clase política y la baja productividad de los políticos para concretar compromisos. Apelando al malestar del ciudadano/consumidor/cliente se insiste en la necesidad de cambiar las reglas del juego y los referentes que orientan la toma de decisiones; sobre todo, de aquellos actores políticos y sociales que son descalificados al considerar que su posición se encuadran en el pasado.

Al subrayar la importancia de concretar las reformas estructurales se menciona, en el discurso oficial, por una parte, la indisposición de la clase política para construir compromisos y, por la otra, los rezagos en materia de competitividad y de creación de empleos.

⁵ Grupo Imagen, Programa Imagen Empresarial, Entrevista a Diputada Josefina Vázquez Mota, Fracción Parlamentaria del PAN, 26 de marzo 2010.

Hay en todo ello un discurso beligerante en el que la batalla por la competitividad y el empleo exige no sólo claudicar, sobre todo, en cuanto a los “viejos” principios ideológicos del nacionalismo revolucionario, sino hacer sacrificios en la premisa de que lo importante es crear empleo a cualquier precio, a cualquier costo, sin importar que estos sean de mala calidad:

“Pregúntenle a la gente, pregúntenle a los jóvenes, pregúntenle a las mujeres, a los adultos de más de 40 años que por falta de capacitación luego no les dan también un empleo, ¿qué prefieren? Ponerse a prueba para demostrar que sí pueden, que no solamente quieren, sino que pueden, y demostrarle al empleador que tienen con qué alcanzar ese perfil y esas características para quedarse con el trabajo, o decir: “yo me someto a la capacitación”, claro, con cargo al patrón, a una capacitación para demostrar que puedo aprender rápido y que entonces me puedo quedar con el puesto de trabajo⁶.”

En respuesta, la consigna: ¡Queremos empleos dignos! condensa parte de las tensiones que existen alrededor de esta confrontación.

La *política* de la despolitización del modelo de regulación laboral si bien se enmarca en el *ideal* del libre mercado y en el dominio del juego económico sobre los imperativos de la cohesión social, por ejemplo, se hace un uso político del dato y de la cifra para subrayar los “rezagos” del país. En este sentido, entre los componentes de la ideología dominante se encuentra el gusto por evaluar y comparar (en un plano local, nacional e internacional) los indicadores de desempeño o los coeficientes de la *performance* económica en una escala internacional. Situación que es compatible con el proceso de descentralización de la producción y con el supuesto de que homologando las reglas del juego económico en una escala internacional, los rezagos entre los países habrían de reducirse promoviendo un mayor equilibrio entre las naciones.

A partir de estos indicadores se señala principalmente que la actual legislación laboral es un obstáculo para la competitividad del país debido a que los altos costos laborales, en la contratación y en el despido de la mano de obra, inhiben la inversión y la confianza de los empresarios e inversionistas. En este sentido, la competitividad se define básicamente a partir de los costos, del grado de libertad económica y de seguridad jurídica que cada país o Estado

⁶ Secretario del Trabajo, Lic. Javier Lozano, versión estenográfica de conferencia de prensa del 19 de marzo 2010, [en línea] disponible en el vínculo: <http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/estenograficas_2010/marzo/esteno_19marzo_stps.htm>.

ofrece al capital privado como incentivo. La competitividad, desde la perspectiva del Instituto Mexicano por la Competitividad, se define como la capacidad para atraer y retener inversión y talentos⁷.

Desde esta perspectiva, la reforma laboral “*promueve mayor flexibilidad en el mercado laboral y premia conductas que favorecen el crecimiento de la productividad [...] ata la remuneración del trabajador al mérito, eliminando el escalafón ciego y favoreciendo la contratación de trabajadores con mayores destrezas y los que están dispuestos a cumplir más de una función*”⁸.

En la justificación de la iniciativa podemos encontrar diferentes proposiciones que presentan a la empresa como una víctima de los “abusos” de trabajadores, de sindicalistas y de la propia legislación laboral al propiciar “juicios largos”; sentencias o condenas costosas que restringen la inversión. Es decir, con la promesa de crear mayores empleos y de atraer la inversión se busca reducir los costos por contratación y despido y flexibilizar las estructuras institucionales y jurídicas que pondrían en riesgo a la empresa. Se “*ha extendido la duración de los procesos, generando condenas estratosféricas que terminan por descapitalizar a las empresas o por cerrar las fuentes de empleo*”⁹.

La idea es bastante simple: para crear empleos (a cualquier costo) y lograr un crecimiento económico superior al cinco u ocho por ciento, las reformas estructurales se consideran necesarias e impostergables. Premisa que se enmarca también en un principio de justicia al suponer que la reforma tiene su lado amable y que es benévola a las expectativas de los jóvenes, de las mujeres, de los discapacitados, etc.; de todo aquel que ha sido excluido o marginado del mercado laboral.

Ahora bien, la definición de la competitividad a partir de los costos laborales es un tema bastante controvertido porque resulta claro que atraer inversión o incentivar el desarrollo económico y la planta productiva requiere, entre otros factores, la formación de recursos humanos, la disposición de infraestructura y de servicios públicos eficientes;

incluyendo, por supuesto, el acceso no discriminatorio a la seguridad pública, etc. En este sentido, otros elementos que obstruyen la competitividad de un país son, por ejemplo, el grado de corrupción o la indisposición de los actores para reconstruir consensos, síntomas de la debilidad institucional del país, la cual se refleja en la simulación que existe alrededor del acceso a la justicia laboral.

Lo que es más, el culto por el resultado y la evaluación del comportamiento o de la conducta del trabajador en situación de trabajo son dos aspectos que se integran en la reforma laboral y en la recomposición del trabajo, forzando la movilización de los trabajadores.

Lejos de contribuir a la bilateralidad y de incentivar la participación de los trabajadores en la definición del “trabajo” y de sus contenidos, el interés por reducir los costos laborales restringe el margen de maniobra de los trabajadores para negociar sus condiciones contractuales, lo cual se refleja no sólo en la propuesta de flexibilizar y de legalizar el período de prueba, los contratos de capacitación inicial y el trabajo por temporada, sino el interés por relajar la responsabilidad y la obligación de los patrones en caso de despido: “*se propone que el patrón pueda dar aviso de despido indistintamente al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje*”¹⁰.

Este relajamiento que parte del supuesto de que trabajadores y patrones tienen el mismo margen de maniobra para negociar en lo inmediato sus condiciones contractuales y el contenido del trabajo, no sólo desconoce y omite los abusos del patrón; por ejemplo, es sabido que una práctica recurrente en la contratación, en la empresa privada y aun en el sector público, es que el personal contratado está obligado a firmar su renuncia al mismo tiempo que firma su contrato por tiempo determinado. Aunque no se reconoce, la justificación de la iniciativa de reforma laboral se apoya en prejuicios al tipificar situaciones conflictivas que son presentadas como injustas o como una carga para los patrones. Estrategias discursivas que encuadran la idea de que los “malos trabajadores” y los “malos sindicalistas” representan un “peligro” para la estabilidad de la empresa.

En este sentido, una conclusión de este análisis es que si bien se incluye la crítica social a las burocracias sindicales para reducir el margen de negociación de las organizaciones sindicales, la iniciativa refleja una trampa debido a que, manteniendo prácticas autoritarias y una cultura empresarial vertical, propone que sea la evaluación del desempeño y

⁷ Véase: Instituto Mexicano por la Competitividad, *México ante la crisis que cambio al mundo*, [en línea] disponible en el vínculo: <<http://www.imco.org.mx/indice2009/libro.html>>.

⁸ Roberto Newell G., “De convicción liberal: reforma laboral (2)”, Instituto Mexicano de la Competitividad, [en línea] disponible en el vínculo: <<http://imco.org.mx/imco/detalleArticulosImco.do?idCategoria=&idTipoContenido=tipoContenidoArticuloMCO&paginaActual=1&vista=vistaIstadoArticulosImco&idContenido=76>>.

⁹ Cámara de Diputados, “Iniciativa...” *op. cit.*

¹⁰ *Ibid.*

el mérito los principales criterios que se apliquen en la movilidad del personal y en la permanencia del trabajo, disputando no sólo el control o el monopolio de la fuerza del trabajo, sino acotando también los mecanismos de protección, estabilidad y seguridad en el empleo.

Una tesis es que la iniciativa no sólo mantiene y se apoya de la simulación que existe en el mundo laboral mexicano en cuanto al acceso a la justicia laboral, sino que, al relajar las obligaciones del patrón en la contratación y en el despido, el control y la disciplina en el trabajo se acentúa. Así, la iniciativa no propone, por ejemplo, democratizar la empresa o el espacio de trabajo, o definir mecanismos de participación o estructuras más horizontales.

El incremento de la competitividad y de productividad laboral exige, por lo tanto, abrir espacios de deliberación y atender los rezagos institucionales que existen en el país. Así, la premisa neo-liberal de que la “paz” y los desequilibrios entre las naciones y al interior de las mismas se reducirían al homologar las reglas del libre mercado, promoviendo la liberalización del mercado y la integración de las economías en una escala regional y continental, continúa siendo una falacia que pone a prueba, en todo caso, los regímenes de protección que en cada país se han construido. De ahí que estemos convencidos de que el disfrute de las ventajas que nos ofrece la globalización exige diseñar una estrategia que reconozca en principio nuestras debilidades y no sólo las “ventajas” competitivas que permiten a unos cuantos insertarse y concentrar los ‘frutos’ del mundo globalizado.

En el siguiente apartado analizaremos someramente algunas de las propuestas que se contemplan en la iniciativa de reforma laboral y que apelan a la empatía del legislador y del ciudadano; propuestas que reflejan, sin embargo, las debilidades institucionales del país y que favorecen a la cultura autoritaria que se reproduce en la empresa y a la simulación del acceso a la justicia laboral o de la aplicación de la ley.

Las debilidades institucionales de México y la recomposición del trabajo

La iniciativa de reforma laboral contiene proposiciones que condenan la “discriminación” en el trabajo, ya sea por motivos de raza, preferencia sexual, discapacidad o sexo. La no discriminación, sin embargo, está contenida en la legislación laboral y en la propia Constitución Política. Los

llamados a combatir las actitudes xenofóbicas e intolerantes; así como la contratación y el “trabajo infantil”, forman parte de las *buenas intenciones* que se exponen en la iniciativa presentada por el Partido Acción Nacional; poniendo en evidencia, en realidad, la debilidad del Estado mexicano y las paradojas que enfrentan millones de trabajadores en su contexto inmediato debido a la simulación que existe en el marco laboral.

Cuadro I

Exposición de Motivos : La iniciativa que se somete a la consideración de esta Soberanía parte de cinco ejes rectores que podemos sintetizar en los siguientes términos:
[...]

2. Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos, para lo cual es necesario:

- i. Establecer la obligación patronal de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
- ii. Determinar que a las mujeres no se les exijan certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- iii. Establecer medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras.
- iv. Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.
- v. Propiciar la colaboración de los patrones para asegurar el pago de pensiones alimenticias.
- vi. Establecer la afiliación obligatoria de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
- vii. Mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas.
- viii. Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.
- ix. Fortalecer la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.

Fuente: Cámara de Diputados, “Iniciativa...”, *op. cit.*

Al igual que la transparencia y la rendición de cuentas exigen más que la buena disposición y voluntad de los actores que administran los recursos públicos y que toman decisiones en nombre del interés general, resulta claro que el respeto a la legislación laboral exige también de instituciones sólidas.

Este punto es relevante debido a las controversias que se han generado alrededor de la necesidad o no de reformar el marco de la legislación laboral. En este sentido, mientras que la posición que se expresa en la iniciativa de reforma laboral señala que la ley es obsoleta y anacrónica, para otros el problema es que la ley no se cumple y que existe una simulación que conviene al sector empresarial y en la cual interviene la propia autoridad laboral. El tema es bastante complejo, primero, porque dicha simulación se refleja en la exposición de motivos o en la justificación de la iniciativa de reforma ya que si bien se señala que el Artículo 123 de la Constitución no sufrirá modificaciones, con el objetivo de preservar los derechos de los trabajadores y el espíritu del constituyente, lo cierto es que la propuesta no se propone atender los rezagos que existen en la administración de la justicia laboral y que se expresa en términos de abusos por parte del patrón. Y segundo, porque el dominio de las reglas del juego económico sobre la esfera social se expresa también en el vacío del poder público para imponer el respeto del interés colectivo en la regulación del mercado. El equilibrio entre la competencia económica y la protección social.

De ahí que parte de las tensiones que existen alrededor de la iniciativa de reforma laboral se expresan en la *idea* de que el Gobierno interviene en la resolución de conflictos laborales o de que éste representa o mantiene una actitud patronal. En este sentido, en la iniciativa de reforma laboral entra en juego el supuesto aquel de que el Estado interviene en las relaciones laborales con el propósito de promover un equilibrio entre los factores de la producción al constatar que la relación entre patrones y trabajadores es desigual y conflictiva. Dicho en otras palabras, entre quienes se oponen a la iniciativa de reforma laboral ponen a discusión no sólo el rol del Estado en la regulación del mercado, sino también la tesis de que el margen de maniobra o de negociación de los trabajadores es igual al que tiene el sector empresarial.

Tomando en cuenta lo anterior, la definición del *trabajo decente* exige, más que su inscripción en la legislación laboral, la consolidación de las instituciones laborales, la democratización de la empresa y de los sindicatos, acabar con la simulación en la aplicación de la legislación laboral y reducir la brecha que existe entre las situaciones que viven en el terreno los trabajadores y el discurso o los acuerdos que se imponen de arriba hacia abajo: “Artículo 2°. [...]Se entiende por *trabajo decente* aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual,

*discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía y democracia sindical, y el derecho de huelga y de contratación colectiva*¹¹.”

Entre las iniciativas que inciden en el espacio de trabajo se propone, por ejemplo, “adaptar” el modelo jurídico de regulación laboral al modelo de competencias. En este sentido, el modelo de la cualificación se considera también como algo obsoleto y como una limitante para integrar la polivalencia o la multifuncionalidad. La cual dejaría de ser un acto negociado al instaurarse por decreto:

“Las relaciones de trabajo en la normatividad laboral vigente, están basadas en modelos de producción de la década de los años 30’s, lo que generó las llamadas descripciones clásicas de “puestos de trabajo”, que implican que el trabajador exclusivamente está obligado a realizar las funciones que se establecen expresamente como de su responsabilidad. Esta situación ha tenido como consecuencia dos aspectos negativos: 1) que el trabajador no se involucre en otras actividades de su entorno laboral, lo que propicia que no se desarrolle plenamente, y 2) que el patrón se vea obligado a contratar mayor número de personal para desarrollar tareas que pueden ser cumplidas por un trabajador ya contratado. Además, se estima que las capacidades del trabajador deben ser mejor aprovechadas en su propio beneficio, así como de la productividad de la empresa”¹².”

El modelo de competencia exige ser discutido con mayor amplitud por los trabajadores y los sindicalistas para analizar sus implicaciones en el espacio laboral. Se trata de un tema que es nodal y que moviliza criterios de justicia diferenciados; así por ejemplo, el modelo de la cualificación se apoya de un esquema salarial que valora la trayectoria o la antigüedad; en este sentido, la premisa de que “quien es primero, es primero en derechos” se convierte en un criterio que distribuye responsabilidades y autoridad. Este

¹¹ Cámara de Diputados, “Iniciativa...”, *op. cit.*

¹² *Ibidem.*

esquema entra en tensión con el supuesto de que, para conservar el empleo, el trabajador tiene que acreditar en situación de trabajo, además de sus cualidades, habilidades o destrezas; el mérito suficiente para ser promovido, independientemente de su nivel o título escolar.

Otras iniciativas que inciden en el espacio de trabajo es la propuesta de modificar la jornada laboral y de permitir el pago por hora trabajada; ambos temas son importantes porque trastocan la intensidad en el trabajo y el esquema de retribución salarial, lo que ha suscitado dudas, sobre todo entre trabajadores, sindicalistas y abogados laborales.

El control sobre el trabajo, a través de la regulación de los tiempos o los ritmos de trabajo no es algo que se defina propiamente en la ley aun cuando ésta enmarca algunos límites; sin embargo, es de prever, quizás, una mayor intensificación del trabajo debido a que es la jornada lo que se “achica”; como ha ocurrido en otros países. La iniciativa podrá apoyarse o no en la promesa de que al reducir la jornada, el trabajador tendría más tiempo disponible para ocuparlo en familia. Sin embargo, más allá de esta demagogia, la iniciativa es controvertida debido a que pone en juego el concepto de salario y de intensidad en el trabajo. Dando pie a diversas controversias debido a la mala distribución de la riqueza, a la pérdida de poder adquisitivo, o al sentimiento de ser explotado en el trabajo.

Lo que es más, la idea de que el trabajador y el patrón “podrán convenir el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal establecida en la Ley”, recae nuevamente en el supuesto de que trabajador y patrón cuentan con la misma capacidad o margen de negociación.

Finalmente, aunque la subcontratación es una práctica recurrente de la empresa en perjuicio de los trabajadores, ésta se analiza, en la iniciativa de reforma laboral, desde un punto de vista jurídico al denunciar la simulación que existe en el cumplimiento de la legislación laboral para justificar, así, su legalización o regulación; sin embargo, desde el punto de vista sociológico, esta práctica se ha considerado un elemento central en la recomposición del trabajo y de los modelos productivos, por lo que habría que tomar en cuenta las repercusiones de este proceso en la subjetividad de los trabajadores y en la fragilidad del vínculo del trabajador con el colectivo de trabajo y con la propia empresa.

Lo que nos lleva a recordar que detrás del juego económico existen seres sociales que resienten en carne propia los desequilibrios entre los imperativos de la competencia económica y la protección social. El dominio de lo económico sobre lo social y la política misma.

Conclusiones

A partir de lo expuesto conviene preguntar si la iniciativa de reforma laboral presentada por el Partido Acción Nacional contribuye a fortalecer la vida institucional del país y a resarcir los rezagos que existen en términos de acceso a la justicia laboral. En términos generales, la iniciativa de reforma tendría un impacto importante en el sector formal, principalmente en la empresa privada, al relajar las obligaciones del patrón en caso de despido y al flexibilizar la contratación. Al incluir la crítica social a las burocracias sindicales y recalcar la brecha que existe entre las representaciones sindicales y las situaciones que enfrentan en el cotidiano los trabajadores, la iniciativa integra “principios” de transparencia en el manejo de los recursos y mecanismos de elección y toma de decisiones que tienden supuestamente a la “democratización” de las organizaciones sindicales; sin embargo, dicha iniciativa es desequilibrada al no incluir la democratización de la empresa y tampoco la transparencia en términos de acceso a la información. Fundamental para promover la bilateralidad.

La iniciativa de reforma laboral se inserta, por el contrario, en una perspectiva de corto plazo. Es de suponer que la simulación de acceso a la justicia laboral habrá no sólo de mantenerse sino que ésta se apoya, como hasta ahora, en una cultura empresarial vertical: se propone una reforma al código de trabajo manteniendo estructuras de control y acentuando las debilidades institucionales del país.

Una hipótesis que desarrollamos es que estas debilidades institucionales se han agudizado debido al juego que existe entre interés público e interés privado, juego que se expresa en la idea expresada por el Poder Ejecutivo de que los “cambios de fondo” que requiere el país responden al interés supremo de la nación o al interés colectivo, cuando en realidad integran o esconden intereses privados.

Esta indefinición del interés general y del rol del poder público exige abrir espacios de deliberación. En México, sin embargo, impera una incapacidad para construir acuerdos y consensos, en principio porque la estrategia de “romper con el pasado” implica desechar la crítica, la oposición y las resistencias. Desconociendo, absurdamente, que el sistema capitalista se nutre de ellas. La pregunta entonces es cómo alcanzar la eficiencia productiva en equilibrio con la protección social, y el respeto al interés general y al medio ambiente. Pregunta que deben responder no sólo los legisladores, sino que exige la participación y la deliberación en amplios sectores de la población.