

Reflexión sobre la propuesta de reforma de la Ley Federal del Trabajo

Patricia Kurczyn Villalobos

Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM



Algunas referencias

Hace más de diez años se debate en el foro mexicano la conveniencia de reformar la legislación laboral o redactar una nueva ley. Incluso se hizo circular en más de quince versiones un proyecto de código de procedimientos laborales que también se denominó código procesal del trabajo. Así, sin tener un modelo predeterminado, o la base formal para hacerlo, se lanzaron a la suerte los cambios pretendidos que probablemente no se lograron con motivo de haber habido en una administración presidencial cuatro titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Fue afortunado que no se haya enviado al Congreso de la Unión como iniciativa, toda vez que los cambios consignados en él proyecto no representaban, como no representan en la propuesta actual, modificaciones esenciales que permitan acelerar la impartición de justicia social.

Hoy circula bajo la mesa un proyecto, un anteproyecto, supuestamente redactado por consenso de los representantes del sector empresarial y del congreso del trabajo que integran sindicatos de importancia. Participaba otro sector sindical conocido como *independiente*, que abandonó las pláticas por inconformidad en el procedimiento y con las propuestas. Las pláticas han sido dirigidas por el subsecretario de Previsión Social, el primero de profesión abogado y el actual, un ingeniero químico.

Al lado del nuevo anteproyecto circulan los elaborados por dos partidos políticos, el del PAN, relacionado con los grupos de derecha,

que encargó la redacción al experto y muy conocido maestro, doctor Néstor de Buen Lozano y al licenciado Carlos de Buen Unna y el del PRD, un partido de izquierda, ligado con la UNT y sus asesores, entre ellos el licenciado Arturo Alcalde Justiniani que también ha redactado un anteproyecto de características similares y que hoy pretenden unir al del PRD.

El abandono de un sector sindical importante en las pláticas a través de las cuales se busca el consenso que tanto se ha prometido para reformar la LFT, refiere la lectura de un primer fracaso y un factor negativo para lograr la reforma. Mucho se ha pregonado la importancia del diálogo social y el consenso de los actores sociales, que indiscutiblemente serían los pilares para realizar cualquier cambio en el sector laboral. Esto es un compromiso del gobierno federal, como lo es también, no modificar el artículo 123 de la Constitución Política. La primera incógnita es si por “consenso” se entiende acuerdo unánime entre los diversos sectores, o si sólo se refiere al acuerdo de la mayoría. Al respecto no ha habido pronunciamiento alguno.

El anteproyecto de reformas que ahora se presenta es deficiente desde diversos ángulos, omite, contraria y desvirtúa. Para empezar, como lo han expuesto mis compañeros laboralistas del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Alfredo Sánchez Castañeda y María Carmen Macías, carece de un modelo de relaciones laborales y probablemente, por la ausencia de justificaciones a sus cambios no favorables para los trabajadores, no se acompaña una exposición de motivos. Con esto se desconocen las fuentes reales (y se rompe el principio de la supremacía de la realidad) que inspiren el cambio así como se ignoran las corrientes surgidas de múltiples contratos colectivos que actualizan la voluntad de los trabajadores y los empleadores.

Los principios jurídicos

La alteración de los principios del derecho mexicano del trabajo y de la propia legislación laboral es evidente, pero es más grave atentar expresamente en contra de ellos, como ocurre respecto de la interpretación legal que limita el principio *in dubio pro operario*, aplicable exclusivamente en derecho sustantivo y por lo tanto excluido del

derecho procesal laboral. En estas condiciones se rompe el principio de tutela procesal para los trabajadores colocándolos en igualdad procesal con los empleadores como si se tratara de derecho procesal civil.

La productividad como esencial

Uno de los temas de mayor preocupación para los empresarios, impulsores del cambio legal, es el de la productividad y con base en ello una buena parte de las reformas se dirigen a establecer nuevas condiciones de trabajo para obtener los más altos beneficios, que no se comparten con los trabajadores; por lo menos no se concretan y es difícil rescatarlos de entre las nuevas disposiciones. Uno de los problemas es que no se define la productividad y no se determinan las políticas o las normas para medirla, lo cual implica dejarla al arbitrio de cada patrón.

Capacitación y adiestramiento

Ligado a la productividad se presentan cambios en el área de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Baste señalar la desregulación del tema para permitir a los empresarios definir sus respectivos programas, sus evaluaciones y expedir certificados de capacitación con lo cual se excluye a la STYPS y a la SEP. Para perfeccionar esta normatividad el proyecto elimina el actual artículo 153-W sobre la validez de los diplomas, certificados, títulos o grados. Esto se llama desregulación, una política propia de los sistemas anglosajones cuyo molde es el de “relaciones industriales”.

Con este cambio queda una fórmula muy simple para que cada empleador califique a sus candidatos o a sus trabajadores, obviamente conforme a sus intereses, sin considerar los de estos últimos. Entre estas normas aplican los contratos de aprendizaje, capacitación inicial y a prueba, este último puede ser hasta por 180 días. El trío es un factor de lujo para alterar los principios de continuidad y de estabilidad en el trabajo o en el empleo.

Clasificación de las reformas

Modificaciones

a) Superfluas. Se registran cambios gramaticales oportunos pero no esenciales. Tal es el caso de sustituir el término “patrón” por el de “empleador” que si bien responde a una tendencia mundial aceptable y unifica el lenguaje laboral, no representa cambio alguno. Su ausencia pasaría desapercibida.

b) Convenientes. Estas modificaciones aclaran ciertos derechos y obligaciones; como es sancionar el hostigamiento sexual con motivo de las relaciones de trabajo o por producirse en el ambiente laboral, haciéndolo causal justificada de rescisión de la relación o contrato de trabajo. Es afortunado el cambio al concretarlo y no dejarlo sólo como una forma más de “mal trato” o “falta de probidad” que es el rubro en que se ubica. Sin embargo, con la aplicación directa se soslayan conflictos de interpretación legal. El cambio es incompleto al no precisar los medios para denunciarla ni establecer presunción probatoria alguna para un posible conflicto llevado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Representa, no obstante, un avance.

c) Violatorias de normas constitucionales o de los principios del artículo 123. El artículo 18 sobre interpretación de las normas, ya citado, es claro ejemplo de ello como lo es también el establecimiento de la jornada compacta (o banco de horas trabajadas) que para algunos sectores de trabajadores especiales o para las mujeres con responsabilidades familiares podría ser de utilidad. En este punto estoy de acuerdo siempre que se reglamentara puntualmente para evitar excesos o pretextos. En el segundo caso, la fracción I del artículo constitucional citado ordena que la jornada máxima sea de ocho horas, por lo que la ley reglamentaria no puede disponer lo contrario.

d) Pernicinas o perjudiciales. Otras tantas reformas ponen en riesgo los derechos de los trabajadores, verbigracia, el contrato a prueba y el de capacitación inicial que rompen el principio de estabilidad en el empleo. La actual ley señala como causal justificada de rescisión el engaño o la falsedad de los trabajadores respecto a sus aptitudes, experiencia o capacidad para desempeñar el puesto de trabajo, el cual debe hacerse valer dentro de los primeros treinta días de

trabajo. El contrato para capacitación inicial puede convertirse en una forma más de despido arbitrario simulado, así como evadir responsabilidades laborales. Más se agrava esta situación con la regulación del contrato de aprendizaje que la legislación mexicana contempló en su primera ley federal del trabajo, vigente entre 1931 y 1970 con pésima experiencia, motivo por el cual lo suprimió en la ley vigente. ¿No se conocerá la jurisprudencia que permite detectar los conflictos suscitados en el periodo mencionado?

Omisiones

El proyecto tiene grandes ausencias. De concretarse la reforma se habrá desperdiciado la oportunidad de incluir aquellos temas y condiciones que efectivamente refieren un modelo moderno de relaciones laborales propio para la productividad y la competitividad, la globalización y los impactos económicos de ésta, sin perder su signo protector acorde con los principios de la justicia social y la declaración de derechos sociales contenida en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917. Recuérdese que adelantada a la Constitución de Weimar (1919), la mexicana fue la que a nivel mundial integró los derechos de los trabajadores, incluso consignó principios antes de que naciera la OIT en 1919.

Algunas de las grandes omisiones son las siguientes:

a) Exposición de motivos. No se acompaña con el texto que circula pero debe concederse la duda de que exista, por lo pronto no se conoce.

b) Modelo de relaciones laborales. No se diseña. Se pregonó que el modelo lo han definido el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial con exigencias apropiadas para las inversiones extranjeras y a los intereses de las grandes empresas transnacionales, sobre todo cuando se avizoran problemas con el inicio del desarrollo del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA) y se conocen los problemas laborales suscitados con el TLCAN.

c) Perspectiva de género. No se recoge ninguna de las muchas propuestas derivadas de distintos foros. Los pronunciamientos al respecto versan principalmente sobre la sanción de la discriminación positiva o negativa con motivo del sexo o el género, el impulso a la participación de la mujer a niveles de dirección, la prohibición de exigir comprobantes

de no embarazo para ingresar a un puesto de trabajo, la ampliación de la licencia por maternidad con motivo de parto múltiple y la aplicación de la misma con motivo de adopción de hijos. Faltan propuestas para exigir el cumplimiento de igualdad de trato y en el pago.

d) Normas internacionales. En derecho mexicano los convenios internacionales debidamente ratificados son obligatorios y jerárquicamente superiores a las leyes federales, como la del trabajo y la del seguro social. No es necesaria su incorporación en las leyes pero se considera útil hacerlo. Su integración con lenguaje jurídico nacional facilita su divulgación e interpretación. Como ejemplo se puede citar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), Convención que no ha sido debidamente difundida y cuyas disposiciones en relación a la discriminación de las mujeres en el trabajo son evidentemente de suma importancia. Esta Convención, por ejemplo, expresa plenamente la prohibición de exigir pruebas de embarazo para aceptar a una mujer en un puesto de trabajo. La propuesta sólo contempla la prohibición de despido o de coaccionar directa o indirectamente a la trabajadora para que renuncie “por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores”. Es muy importante que se determine que el rechazo a una trabajadora para ocupar un puesto de trabajo, por los mismos motivos es equivalente a un despido injustificado para efectos del pago de una indemnización. Todo derecho subjetivo debe tener una acción procesal para garantizar su eficacia.

e) Minorías excluidas. Entendiendo que se integran con personas cuyas potencialidades se hallan en desequilibrio, el proyecto destiende a:

- ✿ *Minorías étnicas.* En situación inferior en el desarrollo técnico-económico. El Convenio 169 de la OIT no se integra al texto legal y no se determinan los medios para mejorar las condiciones de trabajo de los indígenas.
- ✿ *Minorías laborales.* Conjuntos de trabajadores que se identifican por la desigualdad en el trabajo o por la sistemática violación a sus derechos humanos. Entre ellos:
 - ✿ Los menores. Ahora ya no se les exigirá haber concluido la educación obligatoria, sino sólo la primaria, para ingresar a la población económicamente activa (ello significa contribuir

fiscalmente, cotizar en el Instituto Mexicano del Seguro Social). Se ignoró el Convenio 182 de la OIT, sobre las peores formas de trabajo infantil (*Diario Oficial de la Federación* del 30 de noviembre de 2000). ¿Cuáles medidas se han adoptado para garantizar el cumplimiento de protección de la infancia? Se ordena en el artículo 7.2 e) del Convenio tomar en cuenta la situación particular de las niñas, pero nada se determina en el proyecto de reforma.

- ✿ Los discapacitados. Se olvidó el Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (*Diario Oficial de la Federación* del 30 de noviembre de 2002). ¿Será difícil determinar estímulos a patrones para aliviar uno de los problemas más severos de justicia social y cumplir con el artículo 5º de la Constitución que ordena el derecho al trabajo?
- ✿ *Trabajos especiales*. Podría haberse propuesto la regulación de la industria familiar y acabar con la desregulación que disfraza impunemente la explotación de familiares y de pupilos.

¿Por qué no regular las actividades para trabajos especiales que han surgido con motivo del avance tecnológico como son los teletrabajadores? ¿Y los generalmente explotados trabajadores de las empresas del *out sourcing*?

Ninguna reforma se propuso para apoyar a los campesinos, a los artesanos, a los de la construcción, a los autónomos, a los para-subordinados...

f) En el área procedural no se contempló la celeridad procesal o la regulación de procedimientos sumarísimos, el mejoramiento de los procesos de representación de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y otros muchos que son urgentes para la administración, impartición o procuración de justicia social.

Sobre la resolución de conflictos laborales la opinión de los juristas, académicos y postulantes se halla divida. Por una parte se critica la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organismos de composición paritaria tripartita y se pide su sustitución por tribunales de trabajo pertenecientes al sistema del Poder Judicial. Actualmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autónomas en su funcionamiento pero dependen administrativamente del Poder Ejecutivo. En contra de sus laudos no aplica la segunda instancia pero

puede iniciarse un juicio de amparo indirecto ante los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo (segunda instancia a nivel federal), o directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por el otro lado, los defensores de estos organismos prefieren considerar la modificación en la estructura, sin perder la representación de los sectores de trabajadores y de empleadores, presididos como hasta ahora por el representante del gobierno. Pero es aconsejable modificar su estructura y funcionamiento para resultados superiores a los actuales.

El cambio o sustitución de estos organismos, que sin duda cumplen una función jurisdiccional, no se discute en el anteproyecto toda vez que el compromiso del gobierno ha sido no modificar el artículo 123 constitucional que ordena su establecimiento para resolver los conflictos laborales. Sí conviene cambiar la parte procesal de la ley, reformada en 1980, para hacer expedita la impartición de justicia.

En cuanto a la procuración de la defensa del trabajo, bien podría estudiarse la conveniencia de ampliar sus facultades para conocer de los resultados de la Inspección del Trabajo y proceder oficialmente antes de esperar a que los trabajadores tengan que recurrir para exigir sus derechos. Un *ombudsman* del derecho humano del trabajo. No es una novedad, es una necesidad.

Además de lo anotado, queda pendiente analizar las normas de derecho colectivo, entre lo cual aparece suprimida la huelga por solidaridad. La huelga es el instrumento más importante de defensa de los trabajadores, ¿por qué limitarla?

En conclusión, de aprobarse las reformas se habrá perdido la histórica oportunidad de crear una ley propia del siglo xxi, innovadora y justa. Sin duda la legislación laboral requiere una renovación con carácter de urgente, empero, un cambio sin dirección o con una dirección en un solo sentido, con ausencia de principios jurídicos rectores y con olvido de los intereses sociales es un cambio de alto riesgo en el proyecto de justicia de la nación. ¿Eso queremos los mexicanos?, ¿eso merecemos?