

La reforma laboral mexicana. Elementos para su discusión*

*Carlos Reynoso Castillo**

La reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el año 2012, marca una etapa importante en la evolución del Derecho del trabajo en México, por muy diversas razones. No sólo contempla diferentes aspectos y conceptos novedosos, que si bien ya se habían incluido en la legislación laboral comparada e internacional; sino que también plantea una nueva manera de entender y aplicar temas clave en las relaciones laborales como son los mecanismos de ingreso y salida de los trabajadores al mercado de trabajo. De igual manera las reformas esbozan una intención del legislador por mejorar el funcionamiento de las instituciones encargadas de impartir justicia en el trabajo, así como proponer avances en el funcionamiento y vida de las organizaciones sindicales, entre otros temas.

El análisis de estos cambios pueden hacerse de muy diversas maneras y desde diferentes ángulos, muchos de ellos marcados por el apasionamiento y la ubicación que en el mundo del trabajo tienen quienes los llevan a cabo. Por ahora para tratar de entender los alcances de estos cambios, sólo contamos con los textos mismos de la legislación vigente y algunas opiniones de expertos que han empezado a reaccionar sobre los alcances que contiene el nuevo articulado de la ley laboral; y sólo será en el futuro, esperamos cercano, la interpretación que haga el Poder Judicial y la práctica en los tribunales del trabajo, la que nos esclarezca los significados de las modificaciones llevadas a cabo.



lanuevarepublica.org

* Trabajo presentado en la LIII Asamblea Nacional de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, celebrada en la Ciudad de Saltillo, Coahuila los días 25 a 27 de marzo de 2013.

** Doctor en Derecho, Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Por ahora, un ejercicio inicial de comprensión de la nueva LFT, es el que se puede hacer tomando capítulos, temas, instituciones o incluso artículos específicos, para tratar de desentrañar las cualidades o deficiencias que tiene los nuevos textos; esta tarea, sin duda importante, ayuda para que en el día a día de las relaciones de producción en los centros de trabajo o en los tribunales, podamos tomar decisiones con apoyo en las nuevas normas; sin embargo, este análisis puntual impide tomar distancia de la Ley para tratar de identificar las líneas que de manera horizontal permitirían entender de forma integral los grandes ejes rectores de la reciente reforma laboral. Este es precisamente, el objetivo que se pretende con este trabajo, el cual, mas allá de centrar su atención en los textos puntuales de los diferentes artículos de la LFT y evidenciar sus deficiencias o carencias o incluso proponer cambios, aspira a compartir una reflexión general y amplia sobre la reforma vista en su integralidad, con la finalidad de ofrecer un documento que oriente e induzca un debate sobre los recientes cambios al marco jurídico laboral mexicano, aparte de ofrecer una propuesta pedagógica de acercamiento a la reforma laboral de manera ordenada, integral y sistemática.

Este ejercicio de abstracción busca proponer un esquema de análisis que permita acercarse a la reciente reforma laboral a partir de identificar esos marcos y guías que están presentes en los cambios legislativos. Se trata de un intento de identificación de las ideas y conceptos esenciales de la reforma no exento de riesgos, no sólo porque en última instancia sólo se trata de un ejercicio analítico, siempre cargado de subjetividad, sino también, por el hecho de que en los meses por venir algunos de estos planteamientos podrían ser modificados, por la manera como los textos legales se vayan aplicando o incluso interpretando por la jurisprudencia.

Teniendo como punto de partida estas aclaraciones, consideramos que el estudio de la reforma a la LFT del año 2012, puede realizarse a partir de los cinco ejes siguientes que permiten entender sus alcances: las motivaciones de la reforma, la renovación de los principios laborales, el fortalecimiento de los poderes patronales, la adaptación a las nuevas realidades, el fortalecimiento de la institucionalidad del trabajo y, finalmente, la renovación de la vida sindical.

I. Las motivaciones de la reforma

Sin duda, las motivaciones de la reforma laboral son muy diversas, por ahora sólo quisiéramos enumerar algunas que de manera más evidente pueden constatare en el mundo, y entorno del trabajo en estos tiempos.

- a) *Contexto internacional.* Los equilibrios construidos a nivel mundial, tanto a nivel político como económico, luego de la segunda guerra mundial, cambiaron de manera radical a partir de los años ochenta, esto derivó, entre otras cosas, en una reorganización internacional que estuvo detrás de muchos de los cambios que las naciones y economía han venido experimentando últimamente. Buena parte de los organismos internacionales (Banco Mundial, Fon-

do Monetario Internacional, entre otros) serían de los principales promotores de cambios “estructurales” entre los que estaban los cambios a la legislación laboral.

- b) *Contexto nacional.* Aquellos cambios internacionales tuvieron replicas a nivel nacional, además de que se abrió un proceso de apertura democrática, que si bien ya se venía gestando desde los años setenta del siglo pasado, tendría episodios importantes hacia la última década del siglo XX; en este proceso tendría lugar la alternancia en el Poder Ejecutivo Federal, aparte de una estrategia económica dirigida a abrir la economía nacional y de suscribir tratados de libre comercio con varios países, con la finalidad de insertarse de mejor manera en el concierto internacional.
- c) *Contexto económico de las empresas.* Todas estas condiciones económicas presionarían a las empresas para tratar de reorganizarse de mejor manera para producir y competir en condiciones de mercado más libres y abiertos, presionado también hacia la modificación de las formas de organizar los procesos productivos.
- d) *Tendencia reformista en el mundo.* La legislación laboral en muchos países sería objeto de reformas, encaminadas a facilitar los procesos de reconversión y adaptación de las empresas, se asistiría, así, a un proceso de cambios legislativos laborales en buena parte del mundo, incluyendo a México.
- e) *El largo proceso de reforma laboral en México.* La reforma laboral mexicana concluida en el 2012, sería simplemente la última fase de un proceso que se inició en los años ochenta y donde se había venido modificando en los hechos, y que cobraría un fuerte impulso en los últimos meses a partir de la presentación de la iniciativa preferente al Congreso de la Unión.

Todos estos factores derivarían en una reforma laboral cuyos ejes principales, y a partir de los cuales puede hacerse un intento de comprensión y explicación integral de la misma son los siguientes:

II. La renovación de los principios laborales

Los principios que guían e inspiran el Derecho del trabajo, siguen vigentes, tal vez valga destacar el relativo a que esta normatividad, por lo menos formalmente y desde sus orígenes, se pretendía protectora de los trabajadores; sin embargo ahora junto a aquellos principios históricos, la reforma laboral ha venido a agregar otros conceptos que parecieran complementar las motivaciones y aspiraciones del Derecho mexicano del trabajo, se trata de conceptos, entre interesantes y polémicos, que darán mucho de que hablar en los años por venir, y entre los que están los siguientes:

- a) *Derechos humanos laborales.* Si bien la idea de proteger los derechos humanos laborales estuvo presente desde los orígenes mismos del Derecho del trabajo, por diversas razones sería hasta las últimas décadas del siglo XX

cuando este concepto adquiere un renovado interés por la comunidad internacional y trasciende a las normas del trabajo, es así como los códigos y leyes laborales expresarían y ratificarían su vocación de garantes y protectores de los derechos humanos en el ámbito laboral. De esta manera la reforma laboral no sólo planteo de cierta manera la preocupación por los derechos humanos de los trabajadores, sino que propuso de modo puntual el avanzar en temas concretos en esa dirección, por ejemplo en materia de no discriminación en el empleo, o en grupos particulares como menores, mujeres, jornaleros agrícolas o trabajo doméstico; temas en los cuales la reforma laboral propone algunas mejoras y renovaciones al marco jurídico laboral.

- b) *Trabajo decente*. La OIT propuso este concepto hacia fines de los años noventa del siglo pasado, como una manera de asumir una posición frente a los cambios que experimentaba el mundo. Así se sugería a la comunidad internacional que más allá de los cambios políticos o económicos que en cada país se realizaran, era importante plantear como un objetivo imprescindible el trabajo decente, entendido como un conjunto de derechos básico y mínimos a respetar en el mundo del trabajo y que incluye temas como la libertad sindical, la seguridad en el trabajo, la no discriminación y la abolición del trabajo infantil, entre otros, este concepto sería incorporado en la nueva LFT.
- c) *Productividad y calidad en el trabajo*. Si bien las palabras “productividad” y “calidad en el trabajo” aparecían ya de alguna manera en la legislación laboral, ahora se presentan con un significado más claro, y lo que es más importante, dotadas de un contenido más preciso y como aspiraciones de las normas del trabajo.

III. El fortalecimiento de los poderes patronales

El Derecho del trabajo en sus orígenes se planteo alejarse del derecho privado en el cual la libertad en la contratación era la regla; de esta manera y asumiendo que en una relación laboral se presenta de forma desigual, las normas laborales propusieron un nuevo paradigma en la formación de las relaciones de producción, en el cual la autonomía de la voluntad de las partes asumía otras características. De esta manera, la historia de las normas laborales podrían ser explicadas a partir de la “expropiación” que progresivamente haría el Derecho del trabajo de las facultades y poderes patronales. Desde este punto de vista, la reforma laboral podría verse como un intento por restablecer y rescatar aquellos poderes patronales, bajo el argumento de proteger un bien mayor como sería el empleo. De esta manera, temas como la definición del tipo de contrato individual, la mayor facilidad para despedir, no sólo en cuanto a causas sino en cuanto a los costos derivados de la ruptura, aparte de la recuperación del respeto a la voluntad unilateral patronal de rescindir, se presentan en la reforma como territorios recuperados por la empresa.

IV. La adaptación a las nuevas realidades

Buena parte de las instituciones del Derecho del trabajo, tuvieron primero una existencia real antes que ser reconocidas por las normas para darles una existencia formal; la reciente reforma laboral es un buen ejemplo de ello.

El mundo cambiante, como se anotó, planteó diversos desafíos para las empresas, pero básicamente las obligo a cambiar sus formas de organización hacia dentro y hacia fuera. Y es desde ese ángulo que tienen que verse fenómenos como el *outsourcing*, respecto de los cuales el legislador incluye en la nueva ley laboral un esquema poco claro y de regulación limitada.

V. El fortalecimiento de la institucionalidad del trabajo

La reforma laboral no planteo una modificación estructural del modelo de relaciones laborales heredado de principios de siglo XX, pero lo que sí hizo fue tratar de avanzar hacia el fortalecimiento de las instituciones ya existentes de dicho modelo. De esta manera, se incorporan cambios dirigidos a fortalecer el trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la inspección del trabajo, de las Procuradurías de la defensa del trabajo y, de manera general, busca profesionalizar a los actores de dicho modelo, incluyendo a los abogados que participan en el mismo.

Por otra parte, hay un intento modesto del legislador por atender el grave deterioro que han tenido en los últimos años los procedimientos a cargo de los tribunales del trabajo; este esfuerzo repercute en varios temas como son el fortalecimiento de la conciliación en los procesos, la incorporación de un procedimiento específico en materia de seguridad social, aparte del reconocimiento de los avances de la ciencia en materia de pruebas.

VI. La renovación de la vida sindical

La reforma laboral planteo también una discreta renovación de la vida sindical, por un lado, ratifica el principio de libertad sindical, pero avanza hacia una mayor transparencia y democracia sindicales, estos objetivos serían expresados en temas como el acceso a la información de los principales documentos colectivos (reglamentos interiores, registros sindicales y contratos colectivos), aparte de buscar regular con mayor detalle los contenidos de los estatutos sindicales en el tema de rendición de cuentas y manejo del patrimonio sindical. De esta manera, las novedades legislativas en materia colectiva si bien importantes y discretas, dejarían intactos temas como la huelga y la contratación colectiva.

Conclusiones

Como puede advertirse, la reforma laboral mexicana del 2012, es en buena medida un intento por adecuar el marco legal a las nuevas necesidades de la empresa; sin embargo, la incorporación de nuevos conceptos aún desconocidos en el mundo del trabajo crean incertidumbre sobre su significado y alcances. Hoy, frente a la aspiración primigenia e histórica del Derecho del trabajo de erigirse como un conjunto de normas protectoras de los trabajadores por antonomasia, habrá que ver, tal vez, al Derecho del trabajo en una etapa “superior” de su desarrollo con nuevas aspiraciones, motivaciones y objetivos, además de las tradicionales, como son la estabilidad económica y el empleo, temas éstos que si bien siempre habían estado latentes e implícitos en las relaciones de producción y su régimen jurídico, hoy aparecen, de diversas maneras, justificando las nuevas normas laborales, lo cual no deja de ser, por decir lo menos, interesantes, polémicas y preocupantes.

Saltillo, Coahuila, 2013.