

LAS REFORMAS LABORALES ALGUNOS AÑOS DESPUÉS DE SU REALIZACIÓN

José Alfonso BOUZAS ORTIZ*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Algunas referencias teóricas y de contexto.* III. *Capitalismo actual.* IV. *Respecto de la posmodernidad.* V. *Reforma laboral de 2012.* VI. *Conclusiones.* VII. *Bibliografía.*

I. INTRODUCCIÓN

Para un análisis de las reformas laborales que se hicieron en 2012, estimamos necesario establecer un marco teórico, no únicamente jurídico, que nos permita reflexionar sobre los tiempos, las formas y las consecuencias que tienen y tendrán las citadas reformas.

El concepto flexibilidad,¹ antitético de rigidez de la norma laboral, nos permite pensar las reformas más allá de donde la norma refiere. La cohesión social se ve afectada en los procesos flexibilizadores cuando la seguridad social no se garantiza, en el caso de México, la flexibilidad de facto y al margen de lo que la Ley establecía, se dio treinta años antes de que se reformara la norma. En este proceso el esquema corporativo del estado fue una condición fundamental para que la simulación en las relaciones laborales diera paso, antes de las reformas a la simulación en la contratación colectiva y en su momento a la tercerización.

Si bien la economía global se define por el capital monopólico y por la presencia de nuevas tecnologías que revolucionan, la economía, el trabajo y una política laboral vertical serán las nuevas pautas del trabajo en la fase de desarrollo que nos encontramos, causando significativa precariedad (crece

* Doctor en Derecho Social por la Facultad de Derecho de la UNAM. Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Tel.: 5622 7250, ext. 42460. Correo electrónico: bouzas@unam.mx.

¹ Acuñado por la sociología y la economía del trabajo.

la pobreza extrema y la sociedad se polariza) a los que viven del trabajo. La nueva organización del trabajo no aprecia lo anterior, y plantea una y otra vez, nuevos programas de reingeniería, que no voltean a ver las consecuencias desintegradoras de la sociedad.

En este contexto se dan las reformas laborales de 2012, reiteramos, presentes de facto en el trabajo décadas antes y por ello su trascendencia que anunciaba el incremento del empleo y el salario no se materializó en los años posteriores a la reforma, ni se materializará en los venideros, dejando a todos los sectores de la sociedad insatisfechos.

II. ALGUNAS REFERENCIAS TEÓRICAS Y DE CONTEXTO

A lo largo de varias décadas el tema de la flexibilización se convirtió en el punto de referencia para el tratamiento de las cuestiones del trabajo. Los elementos que lo ubicaron en el centro de la discusión los señala Guy Standing, quien estableció que los cinco derechos eran parte alicuota del consenso social posterior a 1945 (Standing, 1988: 195 y ss.), en la noción de que en el Estado de bienestar y economía mixta, la población trabajadora gozaba de ellos:

- Seguridad en el mercado laboral concretada en prestaciones sociales y pleno empleo.
- Seguridad de ingresos mediante sindicatos legítimos y salarios mínimos.
- Seguridad de empleo garantizada por la existencia de reglamentos contra el despido e indemnizaciones onerosas.
- Seguridad en el puesto de trabajo, establecida mediante reglas de demarcación de tareas.
- Seguridad en el lugar de trabajo, regulada mediante normas sobre higiene y seguridad, límite de horarios de trabajo y reglas sobre horas impropias.

Guy Standing refiere que las anteriores garantías laborales dependen de un crecimiento económico estable y continuo, y que los cambios de las condiciones económicas son los que cuestionan su vigencia. Las inseguridades transitan tanto por el espacio del sector informal de la economía, terreno que pareciera ser el idóneo para darles paso, como por el propio sector formal en donde las instituciones laborales típicas que garantizaran el cumplimiento de las “seguridades” cedieron paso ante la realidad: crecimiento del desempleo y baja del salario.

Por su parte, Tokman (2007) indica que en América Latina, la revisión de las regulaciones en el mercado de productos ha avanzado significativamente mediante la apertura comercial y financiera, y las reformas laborales flexibilizadoras han sido también incorporadas, aunque con diferentes intensidades en las agendas nacionales concluyendo que ambas reformas introducen una mayor inestabilidad que se manifiesta principalmente en el mercado de trabajo por la vía del desempleo, una mayor rotación laboral y menor permanencia en el trabajo y un cambio en las ocupaciones que se acompañan por una menor protección laboral y social. Se introduce además, un conflicto entre inestabilidad laboral, antigüedad en el trabajo y potencial de crecimiento de la productividad. En el caso de ésta última dicho conflicto se concentra en la contratación por plazos menores a un año y alcanza su máxima contribución alrededor de los 14 años... (Tokman, 2007: 13).

La inestabilidad se asocia a la incertidumbre y afecta la cohesión social en países donde la protección laboral, social y los recursos públicos destinados a asegurarlas resultan insuficientes. Ello a pesar de que en varios países las legislaciones laborales incluyen una alta protección, pero cuyos efectos se diluyen por una alta evasión y se concentran en los trabajadores ocupados en las empresas de mayor tamaño. La mayor inestabilidad afecta a toda la población, de manera particular, a los hogares de menores ingresos, pero su efecto sobre los trabajadores organizados altera las condiciones prevalecientes y produce una resistencia natural a través de las organizaciones sindicales con mayor capacidad de movilización y de expresión. Las tensiones en la cohesión social no sólo se introducen entre excluidos e incorporados, sino también dentro de estos últimos. Es en ese ámbito donde adquiere mayor visibilidad (Tokman, 2007: 19).

Por otro lado, en México tuvieron que pasar más de treinta años para imponerse la primera reforma laboral flexibilizadora alcanzándose a concretar con magros alcances, hasta 2012. Cabe aclarar que de facto y al margen del marco normativo laboral vigente, por el fenómeno de la evasión al que hace referencia Tokman, se impusieron en diversas formas esquemas flexibles del trabajo, lo que incluso abonó en la pérdida de legitimidad del Estado que toleró y promovió estos esquemas flexibles. Esta realidad no es ajena a la forma en que se conformó y organizó la clase trabajadora mexicana, y de manera más general las relaciones de poder: un corporativismo,² como base de la institucionalización del Estado surgido de la revolución,

² Utilizamos el concepto haciendo referencia al que acuñara Schmitter (1992) y sobre el cual diversos autores mexicanos han seguido trabajando (Garza, 2003; Bensusán, 2000).

1910 y la Constitución de 1917, que permitió compartir el poder a cambio de fidelidad a las instituciones.

Representaciones sindicales que fueron dando paso a la satisfacción de sus intereses particulares y abandonando los de sus representados, al grado de que, en un primer momento concedieron a la empresa, de manera silenciosa, las demandas flexibilizadoras; por ejemplo, contrato a prueba, movilidad de la jornada, facilidades para el despido de trabajadores, plazas de confianza, o no sindicalizadas y en su momento, dar paso a las flexibilidades formales, es decir, la reforma legislativo-laboral de 2012. Las representaciones sindicales, en su mayoría, aceptaron que así se hiciera, a cambio de que no se modificaran en nada las normas que les garantizaban mantenerse en la representación: flexibilización laboral sí, democracia sindical no. Visto el fenómeno a largo plazo, siguieron la práctica de otorgar Contratos Colectivos de Protección Patronal (CCPP)³ y en los últimos años le abrieron paso a la tercerización (*outsourcing*) de manera tal que, a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el gobierno mexicano ofreció paraísos laborales para invertir. La representación de los trabajadores se convierte así en parte del aparato de gobierno que, para los gobernantes y su política vertical, es preferible dejarlo tal como está y no intentar modificarlo.⁴

También se debe tener en cuenta la existencia de un aparato de gobierno que al tiempo se hizo cada vez más vertical, que perdió incluso su capacidad para negociar con los representantes de los sectores y que se impone en el tratamiento y solución de los conflictos del trabajo, sin apreciar los altos costos que su conducta tiene en legitimidad.

III. CAPITALISMO ACTUAL

La empresa global viaja por el mundo en busca de los mejores territorios para alcanzar lo que requiere, fracciona el proceso productivo tanto como las disponibilidades de mano de obra específica se lo demandan y se sirve de los importantes avances en materia de comunicación para que la geografía no le represente un obstáculo para obtener las mejores utilidades. En esto radica lo

³ Denominamos de tal forma a la práctica perversa de firmar contratos colectivos de trabajo al margen de los trabajadores afectados, a iniciativa del empresario, con la complacencia de un líder sindical y la anuencia y promoción por parte del gobierno.

⁴ A manera de ejemplificación, recordamos la existencia de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, instancia tripartita que tiene más de treinta años en que los salarios reales van a la baja y que la representación del trabajo, año tras año aprueba las directrices del gobierno desde la Secretaría de Hacienda, “protestando” como manifestación de su inconformidad.

nuevo del modelo, es cierto que se mantiene la discusión respecto de las opciones de producción, pero esta discusión resulta ser irrelevante frente a una realidad que, de manera global, ofrece al empresario la posibilidad de imponer las condiciones laborales que determina. Es así como países asiáticos se han convertido en nichos de fuerza de trabajo atractivos para la empresa.

En muchas ramas industriales y de servicios, las ganancias se derivan de la intensificación del trabajo, la extensión de las horas de trabajo y la disminución de la participación de los salarios en el producto.

No todos los países tienen la misma suerte en su inserción en la economía global. La división del trabajo se inclina en perjuicio de algunos (los más), les tocan las actividades menos rentables y a otros, las de decorosas ganancias. Asimismo, se vive un proceso mundial en el que decrece el proletariado industrial a la vez que se da un significativo crecimiento de los sectores de servicios y comercio. En la globalización se requiere de ejércitos que laboren para socializar la información, para comercializar el producto y para atender al usuario. Una nueva realidad que en la construcción de la cultura de clase, durante la fase de desarrollo industrial, no imaginamos que se llegara a dar.

Existen también, los menos, trabajadores que incorporan alta tecnología, modernos adelantos, saldo de la investigación y expertos que reciben buenos salarios, pero que siempre estarán expuestos a que exista uno mejor que los desplace. Si en las otras actividades la precariedad es tanto salarial como de jornada, entre estos trabajadores, la flexibilidad es principalmente de estabilidad en el empleo.

Aunado a lo anterior es el caso referir una amplia producción intelectual de materiales de análisis⁵ sobre organización del trabajo en la lógica de incremento de la productividad, lamentablemente en su mayoría de aquellos que sólo aprecian la intensificación del trabajo como medio para elevar la productividad de las empresas y no tienen en cuenta la redistribución de las utilidades en beneficio del trabajo. La teorización sobre la organización y administración empresarial ha perdido el foco respecto de lo que su conducta representa, a mediano plazo, las excesivas y fáciles utilidades que a la empresa aportan los sistemas de moda: *outsourcing*, *co-sourcing*, *multisourcing*, sociedades *outsourcing* temporarias, *insourcing*, *transourcing* y *contract manufacturing*.⁶ La voracidad por el incremento de las utilidades ha convertido los esquemas flexibilizadores, a mayor o menor grado, en degradación del trabajo.

⁵ Al respecto véase *Gestión del talento humano* de Idalberto Chiavenato, McGraw-Hill y *Administración de recursos humanos* de John M. Ivancevich, McGraw-Hill.

⁶ Listado tomado —por la relevancia que tiene el actor que lo suscribió— del documento denominado *Junta de Conciliación y Arbitraje del DF, Relación de trabajo*, 2013.

Las preguntas estarían planteadas: ¿existe margen de libertad para que los países definan la suerte de sus economías domésticas? y ¿cuál es el papel que en el concierto global sus poblaciones van a jugar? Lamentablemente pensamos que es poco o nada, las determinaciones se toman desde el centro del sistema ejemplificable en el Consenso de Washington de 1989 y, en todo caso, las burguesías locales no son más que fieles ejecutores de políticas laborales, en tanto que el centro del poder les posibilita ser administradoras locales y con ello obtener importantes ganancias.

Las expectativas de desarrollo que durante el siglo pasado fueron esperanza de países como los nuestros, en la era global se desvanecen y no nos resta más que asumir que en la división del mundo podamos alcanzar una perspectiva menos rapaz que la que hoy tenemos, desde luego, esto dependerá de la acción conjunta de las masas sociales que serán las únicas que podrán frenar la voracidad de los monopolios mediante alternativas al neoliberalismo y Estados que hagan crecer su fortaleza a nivel internacional, en la medida que los respalden sus bases sociales.

La división del trabajo (en la concepción de Marx) en el escenario internacional, la determinarán los grandes monopolios aprovechando los recursos naturales, prioritariamente la fuerza de trabajo y contando con el inmejorable servicio que le prestan las nuevas tecnologías, la informática y la telecomunicación, herramientas fundamentales para consolidar la nueva fase del desarrollo capitalista.

Las condiciones de trabajo típicas de la industrialización, jornada, salario, estabilidad y materia del trabajo, incluyendo los beneficios a corto, mediano y largo plazo para el trabajador, en tanto inserto en un proceso productivo determinado han cambiado, los cambios se evidencian en hechos como los siguientes:

- La fábrica se relativiza y se imponen centros de operación a recuperar, la inversión que implican, en corto plazo. El sistema de producción capitalista en buena medida ha dejado de depender de la existencia de lo que la fábrica tradicional representó, hoy son complejos fabriles los que de manera fraccionada se hacen cargo de la producción de un satisfactor.
- En otros ejercicios de la modernidad ni siquiera los pequeños centros de trabajo son necesarios; el teletrabajo y los call center lo han resuelto.
- Se relativiza la importancia de cada uno de los trabajadores en lo particular y prácticamente todos son sustituibles.
- El trabajo se realiza sin límites territoriales.

- Cobra mayor importancia el trabajo intelectual que subordina incluso la misma existencia y manifestación del trabajo físico.
- El control de la jornada de trabajo es virtual y más efectivo que el reloj checador.
- El conocimiento transforma y liquida procesos productivos completos con una velocidad que sorprende a los actores sociales, incluso al trabajador, sin posibilidad de asimilar las implicaciones del cambio.

Esta realidad mantiene oculta una crisis de la economía y ante la pregunta ¿cuál es la razón de la crisis económica que padecemos? La respuesta es doble, estamos ante una crisis del sistema capitalista de la que es posible pensar que no saldremos por otro lado, se dan cambios reales en el sistema de producción, cambios de escenario, cambios tecnológicos y en el mercado internacional, tanto en la producción como en el consumo de satisfactores.

Cita Rosa Albina Garabito:

Aunque aparentemente la globalización consiste sólo en una mayor interdependencia de las economías nacionales, en realidad se trata del complejo fenómeno mediante el cual el capitalismo ha dado respuesta a la caída tendencial de la tasa de ganancia iniciada en la década de los años setenta,⁷ como expresión de un fenómeno mundial que estaba indicando la falta de dinamismo en el crecimiento de la productividad. Fue así como el fordismo, la línea de montaje, la producción estandarizada y en masa, fueron quedando atrás para abrir paso a la flexibilización productiva... mediante diversos métodos apoyados en la revolución informática (Garabito, 2013).

Toca a fin el modelo proteccionista y serán demandas del sistema:

- Menor presencia del Estado en la economía reduciéndolo a su papel de genearme.
- Desregulación del mercado, sobre todo el de la fuerza de trabajo.
- Fin del Estado de bienestar y garante de la seguridad social.

Respecto de la clase trabajadora de hoy, adoptamos la división del trabajo en la era de la globalidad que Garabito Elías hace en la obra referida entre trabajadores del conocimiento y trabajo, y trabajadores rutinarios, ello en un con-

⁷ Evidencia que lleva al autor de este ensayo a sostener que el sistema no tiene salida, sin embargo, en un sistema dinámico, los ciclos (que implican épocas de crisis y bonanza) son una característica recurrente, a menos que se consideren condiciones en los que haya estancamientos que lleven a una “trampa” (y en tal caso es necesario explicar cuáles son estas condiciones).

texto de división internacional del trabajo en la que toca a países como el nuestro aportar los grandes contingentes que se requieren para satisfacer el trabajo rutinario, como consecuencia de la innovación tecnológica, lo que trae aumento de la sobrepoblación relativa y demanda la flexibilización, sobreexplotación y precarización de la fuerza de trabajo.

La precarización se manifiesta en diversas formas que van desde los términos de la contratación, pasando por las condiciones en que se presta el servicio y concluyendo con la forma como se da por terminada la relación laboral.

Consecuencias de lo anterior es el crecimiento de la PEA desocupada, principalmente jóvenes que se insertan por primera vez en el mercado de trabajo, incremento de la migración de trabajadores en busca de oportunidades que no tienen en su lugar de origen, el trabajo familiar no remunerado y los importantes ejércitos, sobre todo de jóvenes, que de manera permanente se incorporan a la delincuencia, con capacidad de ofrecerles mejores ingresos que los del trabajo legal.

IV. RESPECTO DE LA POSMODERNIDAD

Tomamos la idea de posmodernidad que aporta Jean-François Lyotard en el sentido de que la postmodernidad comienza en el momento en que esos grandes relatos unificadores o “metarrelatos” (la idea ilustrada de emancipación, las diferentes tendencias políticas y filosóficas, etcétera) pierden vigencia, pierden su carácter legitimador, dando paso a otras formas de legitimación basadas en principios diferentes.

En la posmodernidad se habla de cambios que ponen fin al estado intervencionista y, sobre todo, a la función redistributiva de la ganancia.

El Consenso de Washington es el escenario en el que se construyen políticas económicas que buscan reducir el papel del Estado, la desregulación, la liberación de los mercados y la privatización de los bienes y servicios antes prestados por el Estado. El censo de Washington —denominado así, pues sus principales defensores pertenecen a la burocracia de los organismos financieros internacionales con sede en esa ciudad, en él no se consideró a la clase trabajadora, ni a los países en desarrollo— es, en términos generales, donde se diseña una política económica que busca la reducción del papel del Estado, la desregulación, la liberalización de los mercados y la privatización de bienes y servicios antiguamente prestados por el Estado. Dicha política económica liberalizadora fue impuesta, en mayor medida, a los países en desarrollo como condicionante para recibir importantes prés-

tamos de los organismos financieros, como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial (Hernández, 2014: 100-110).

En suma, la desregulación de mercados y productos requirió la reducción de las exigencias de la protección laboral aunada a la privatización y la liberalización (Tokman, 2007: 12).

Con el paso de la modernidad a la posmodernidad se viven importantes cambios en la estructura y en la superestructura. Estos cambios, como ya lo referimos, son el resultado de un acelerado proceso tecnológico que en veinte años, modificó la economía y el trabajo. Cómputo y comunicación serán la esencia transformadora.

También el mercado de trabajo sufrirá a nivel internacional y nacional significativas transformaciones resultado o expresión de la globalización. El tema del desempleo es un tema que inquieta al mundo, México reporta desde entonces y a la fecha números significativos de desempleados y la inconformidad de los parados se manifiesta en el mundo. Según información de INEGI, en el tercer trimestre de 2013 el desempleo alcanzó a 2.7 millones de personas en México (*cnnexpansion.com*), resulta necesario tener en cuenta que la mayor parte de la Población Económicamente Activa (PEA) se encuentra en el sector informal.

Los países permitirán o tolerarán el paso de migrantes en busca de trabajo que no tienen en sus tierra y que no realizan los nacionales de los países destino. La ocupación informal desplazará al trabajo formal, representando opción con mejores ingresos para los que tienen que trabajar.

Sin embargo, el centro de la posmodernidad se encuentra en el trabajo flexible, la desregulación laboral, las jornadas abiertas, la carencia de estabilidad en el empleo y en someter la remuneración del trabajo a los resultados del proceso mismo. Así, destajo, maquila, libre prestación de servicios o gerente de servicios son condiciones que tienen en común el simular libertad del trabajador, reducir las órdenes de trabajo, desaparecer la jornada y hacer depender la totalidad del vínculo laboral de la aportación “responsable” del trabajador, establecido previamente los parámetros esperados. A manera de ejemplificación de lo antes expresado, apréciase cómo en el sector bancario se dio paso a contrataciones nuevas revestidas de la pomposa denominación de gerentes de atención al público y con obligaciones explícitamente establecidas de vender determinado número de productos (seguros, tarjetas etcétera), o cómo en las grandes cadenas comerciales se denomina al modesto trabajador “asociado”, mecanismo de comunicación que pretende borrar el vínculo laboral.

Las directrices del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial de Desarrollo se imponen por igual a todos los países, los mismos enfrentamientos que se dan en el primer mundo, España y Francia, por desempleo y recuperación del salario se presentan en el tercer mundo y hoy más que nunca el fracaso de la receta neoliberal es evidente y las formas para enfrentarlo y obtener medianos ajustes, también resultan complejas.

¿Siempre la flexibilidad implicará intensificación del trabajo? Un respuesta inmediata es, para responder a los requerimientos de la actualidad, la flexibilidad es necesaria, pero la precariedad no.

La flexibilidad ahonda la desigualdad, una desigualdad en la que las diferencias más que entre naciones se dan entre poblaciones con los grandes monopolios que, en la actualidad, se apoderan de la economía a través de corporativos de empresas, que tampoco son capaces de dinamizar la economía y menos el interés social, en consecuencia generan un peligroso descontento social que se evidencia con el crecimiento de la delincuencia por todos lados y la pérdida de legitimidad de los gobiernos.

En este escenario, los gobiernos deberán ocuparse en recuperar algo de lo mucho que han perdido, con el respaldo de las sociedades que a su vez los comprometan, y tendrán que acreditar la vigencia de su existencia.

Comparto la tesis de Amartya Sen (SEN, 2000) de que el derecho está integrado no sólo por la norma escrita, sino por los principios éticos que trascienden el reconocimiento jurídico, cuando la sociedad respalda esos principios éticos, compromete al Estado y son muchos los medios de los que se puede valer para ello, entre otros, fundar instituciones, exigir el cumplimiento de las existentes o generar un consenso social para avanzar. Hoy como nunca, las ONG, están realizando significativos trabajos para reivindicar derechos laborales que los sindicatos han perdido posibilidad de hacerlo.

A partir del anterior marco teórico queremos abordar las reformas laborales de 2012, intentando que no sean razones ideológicas las que nos lleven a hacer afirmaciones respecto de su eficacia, sobre todo buscando una perspectiva a la sociedad mexicana y a sus trabajadores.

V. REFORMA LABORAL DE 2012

Desde mediados de la década de los años ochenta del siglo pasado se venía planteando de manera cíclica el tema de la reforma laboral, obedeciendo los ciclos, a la cercanía o distancia que pudiera existir de procesos electorales.⁸

Los argumentos del sector empresarial, compartidos en lo fundamental desde el aparato de gobierno para cuestionar la Ley Federal del Trabajo (LFT) eran:

- Que no responde a los requerimientos de los cambios en las relaciones de producción.
- Que es causa del desempleo, el cierre de empresas y la no inversión de capitales extranjeros.
- Que establece un cúmulo de obligaciones a los patrones que son imposibles de cumplir.
- Que fomenta el coyotaje, el chantaje y la corrupción de líderes sindicales y por ello, se recurre a la simulación y los contratos colectivos de protección.
- Que impide dar paso a las nuevas formas de contratación y flexibilización laboral, para incentivar el empleo.
- Que se requiere menos regulación y menos intervención del gobierno en las relaciones laborales.
- Que es parte del compromiso asumido con las instancias financieras internacionales para obtener los créditos y financiamientos que necesitamos.

La iniciativa presentada por Felipe Calderón en uso de la figura de la “Iniciativa de Trámite Preferente”⁹ consumó la reforma laboral que durante lustros se había buscado presentando un sinnúmero de deficiencias y dejando insatisfechos a todos los involucrados.

⁸ Ningún partido quería pagar los costos en votos que una reforma laboral les pudiera representar.

⁹ Figura por la que el Ejecutivo Federal puede presentar al inicio de cada periodo ordinario de sesiones dos nuevas iniciativas o señalar hasta dos iniciativas que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen, las cuales deberán ser discutidas y votadas en un plazo máximo de 30 días naturales. *Diario Oficial de la Federación*, 9 de agosto de 2013, Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia política.

Los temas que la reforma laboral abordó fueron los siguientes: asociación sindical, autoridades laborales, capacitación, cierre de empresas, contingencia sanitaria, derecho a la información laboral, disposiciones procesales, flexibilidad, Fonacot, higiene y seguridad en el trabajo, hostigamiento, acoso, inspección del trabajo, licencia de maternidad, pensión alimenticia, principio de igualdad, tercerización y trabajo de los médicos.

La importancia de los temas no se reflejó en forma alguna en las reformas, a manera de ejemplificar la anterior afirmación y permitirnos analizar las consecuencias de los que estimamos temas más importantes, sostenemos que:

- En cuanto a autoridades laborales, la reforma se concretó a suprimir las Juntas de Conciliación y a dibujar un intento de profesionalización de autoridades que no tienen ya razón de existir, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependientes del Poder Ejecutivo.
- En las importantes temáticas de capacitación e higiene y seguridad en el trabajo, la reforma se concretó en quitar atribuciones a la Secretaría del Trabajo y el mero planteamiento en la reforma de que estos temas sean discutidos y decididos por Comisiones con presencia de los trabajadores y los empleadores llevó a los segundos a abandonar el tema hasta la fecha.
- Las diversas reformas al procedimiento laboral fueron irrelevantes, dentro de las más importantes se encuentra la que separó la etapa de ofrecimiento de pruebas de las anteriores etapas y la instrumentación de un procedimiento sencillo en los juicios que contra el IMSS se llevan. Los efectos de conjunto se sintetizaron en que a partir de las reformas, con mayor celeridad y menor costo, se liquidan trabajadores a voluntad de los patrones sin respetar el principio de estabilidad que aún existe en el texto constitucional.
- Cuestiones como contingencia sanitaria, Fonacot y otras que son declarativas como principio de igualdad, libertad sindical formaron el paquete de bisutería con que se aderezó la reforma.

Por su importancia revisaremos de manera puntual y en el contexto teórico que dejamos establecido los siguientes temas: flexibilidad y democracia sindical.

El gran tema de las últimas décadas, que se ha presentado no sólo en nuestro país, sino de manera generalizada en el mundo occidental, es el de las flexibilidades que, como lo indicamos en las primeras páginas de este ensayo, implica un serio proceso de desregulación precisamente en las tutelas

y los límites mínimos y máximos establecidos en las leyes laborales, conlleva límites al estado de bienestar y aquello que en su momento fueron las condiciones necesarias para establecer el sistema de producción capitalista; estabilidad en el empleo, salario mínimo y jornada máxima.

Con la finalidad de tener claridad sobre los alcances de la reforma flexibilizadora, recordemos que en México más de la mitad de la población tiene 29 años o menos, así lo indica el Censo de Población y Vivienda 2010. Los jóvenes, según los estándares internacionales, son las personas que se encuentran en el rango de edad entre los 15 y 29 años y en esta categoría se encuentra más de 29.7 millones de habitantes, lo que representa 26.44% respecto a la población total de país, cifra que irá en aumento en los próximos años, ya que cada vez más personas se irán incorporando a este rango de edad. De ahí la relevancia que cobra el tema de los jóvenes y sus expectativas de desarrollo en el ámbito laboral.¹⁰

Para valorar las expectativas de desarrollo de los jóvenes en México es necesario conocer algunas características de este sector de la población.

Un importante indicador será la escolaridad, indicador sobre el que se ha avanzado en los últimos años, pues el porcentaje de personas de esta edad que no saben leer y escribir es de 1.9%, en comparación con 3.6% del censo pasado. El promedio de escolaridad de los jóvenes es de 10 años, lo que al traducirlo a nivel de estudios corresponde al primer año de bachillerato.¹¹ Un porcentaje muy alto de estos jóvenes se encuentra viviendo en el hogar familiar. De acuerdo con datos del Censo de Población y Vivienda 2010, 58.7% de los jóvenes vive con alguno de sus padres o con ambos y sólo 36.2% vive en un lugar distinto al paterno. El factor económico, como el de mayor peso, determina que los jóvenes no se independicen de los padres y formen un hogar distinto.

Es importante tener en cuenta las ocupaciones de los jóvenes. Podemos observar que 47.1% trabaja, 26.7% estudia y el restante 26% ni estudia ni trabaja, sin dejar de tener en cuenta que un importante número de jóvenes se dedica a actividades del hogar. Situación que resulta más evidente si apuntamos que el 38.4% de las mujeres realiza esta actividad.¹²

En las reformas en cuestión se dio paso al contrato a prueba, al contrato en capacitación inicial, al contrato por temporada y a la tercerización, que de hecho se venía instrumentando, sin embargo lo esperado no llegó, no se fomentó el empleo ni se incrementó el salario, pero sí se establecieron las con-

¹⁰ Censo Nacional de Población y Vivienda 2010.

¹¹ *Idem.*

¹² La información y los cálculos fueron realizados por Germán Reyes Gaytán.

diciones para contratación precaria de los jóvenes de hoy. La denominamos precaria porque las nuevas formas de contratación limitan la estabilidad.

Por otro lado, a la tercerización se le impusieron ciertos candados que finalmente no fueron del agrado de los empleadores, quienes pretendían tercerización plena, es decir, empresas sin responsabilidades laborales. Estos candados fueron: *a)* No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares, que se desarrollen en el centro de trabajo; *b)* Deberá justificarse por su carácter especializado; *c)* No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante, y *d)* No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales. La existencia en la Ley de estas limitaciones a la tercerización no repercutieron en la contratación real que en el país se realiza, las empresas que con anterioridad habían establecido ya su “paraíso laboral” con un mínimo de empleados, siguieron trabajando así y ni autoridades ni sindicato alguno puso en evidencia, cuando menos, esta realidad.

De manera paralela, y como el golpe más grave que se dio al trabajo, se establecieron límites a los salarios vencidos en el artículo 48 de la LFT, que reduce la indemnización por despido injustificados a 12 meses de salarios vencidos e intereses hasta por el dos por ciento sobre el importe de los posteriores. En diversos ejercicios realizados, tomando salarios diversos, hemos constatado que después del primer año el porcentaje que se alcanza con los intereses equivale a 30% de lo que serían salarios vencidos y no pagados y se estableció, en exceso de abuso, que se suspenden salarios caídos en caso de muerte del trabajador, disposición ésta última que habla de la miseria de los asesores que por parte del sector empresarial cabildaron por el contenido de la reforma. El escenario actual, a poco más de dos años de las reformas, es en el que el sector empresarial presiona ante los tribunales federales del trabajo para obtener resoluciones que establezcan la improcedencia de capitalizar intereses. Es decir, el anatocismo en el pasado fue aceptado para el sector financiero y ahora se pretende negar para los magros porcentajes de salarios vencidos que se paguen.

De este modo, la consecuencia ha sido por demás evidente, las contrataciones formales han dado paso a las nuevas contrataciones, el sector informal ha crecido y los trabajadores con mayor antigüedad tienden a desaparecer. Las reformas en materia de flexibilidad han logrado como cometido precarizar el trabajo, los patrones tienen el terreno para separar trabajadores contratados en el anterior escenario y contratar trabajadores flexibles.

En materia de democracia, libertad sindical y transparencia en la información laboral fue el escenario en el que menos se pudo avanzar, gracias a la reticencia del sindicalismo corporativo, que de ninguna manera está dispuesto a exponer sus espacios de poder económico y político, así como el control y la manipulación que sobre los trabajadores ejerce.

Por lo tanto, la reforma se concretó a una disposición declarativa respecto de la no injerencia en la vida de los sindicatos, a consignar de manera declarativa, que en el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

Es relevante rescatar un importante avance en la materia, se estableció que las autoridades federales y locales harán pública la información debidamente actualizada, para consulta de toda persona, es decir, la información de los registros de los sindicatos, de los contratos colectivos y de los reglamentos interiores de trabajo, que las autoridades deberán expedir copias de los documentos que se les soliciten, asimismo, las autoridades deberán contar con una página electrónica en la que publiciten la información. Respecto de éstas disposiciones resaltamos que la reforma a la LFT estableció la obligación incondicional de otorgar información que en los archivos públicos se encuentre.

Otro avance que estableció la reforma fue la obligación de las direcciones sindicales a rendir cuentas semestralmente, e incluso señaló un procedimiento para que los trabajadores las soliciten mediante las autoridades del trabajo.

Por último, sobre el tema de libertad y democracia sindical es el caso referir que en las aceleradas discusiones que se tuvieron para dar paso a la reforma laboral, existieron dos temas que destacaron: una propuesta de votación universal directa y secreta para todos los eventos importantes de los sindicatos (elección de su directiva, aprobación de la negociación colectiva) propuesta que no pasó por oposición del sindicalismo corporativo y que, en esencia, planteaba que a todo emplazamiento a huelga por firma revisión o violaciones de contrato colectivo, siempre que se planteara disputa por la titularidad, antes de continuarse en las negociaciones, se procediera al recuento para determinar sobre cuál es el sindicato mayoritario y una vez establecido ello, continuar con la negociación, propuesta a la que también se opuso el sindicalismo corporativo, condicionando incluso el rechazar de la reforma flexibilizadora, de mantener el PAN estos dos temas en el debate.

En distintos momentos y en diversos foros hemos sostenido que el tema de la libertad y democracia en las organizaciones sindicales es el tema nodal para alcanzar una reforma laboral que verdaderamente sea motor de cambio de la economía. Mientras el corporativismo mantenga a los trabajadores sometidos

como hoy lo están y la contratación colectiva en su mayoría sea simulada, los pasos flexibilizadores serán de degradación del trabajo, y actores, trabajadores y empleadores continuarán distantes de un verdadero compromiso.

VI. CONCLUSIONES

Lo que en el origen del sistema de producción capitalista fue condición para que se estableciera como sistema social hegemónico y el terreno de la consolidación del Estado moderno, las estabilidades, en el capitalismo dominado por el sector financiero se pone en cuestionamiento y ésta es la única pauta nueva en el sistema de producción capitalista.

Al hablar de lo moderno del sistema de producción capitalista, debemos ser cuidadosos de no confundir, o dar el mismo peso a importantes cambios tecnológicos, en materia de cómputo y comunicación, que vinieron a revolucionar el trabajo con evidencias de precarización del trabajo de las que nos dan amplias muestras las teorías organizacionales surgidas en últimas fechas en el espacio de la administración del trabajo y que ejemplificaríamos con buena parte de lo que se entiende como tercerización.

Como lo establece Tokman (2007), y lo ejemplifica una sociedad como la mexicana, existe una alta protección formal del trabajo y un escaso cumplimiento de la misma y de este fenómeno en México, han sido responsables la configuración de un corporativismo en el que de manera peculiar las representaciones de clase o de sector de clase se han insertado en el aparato de gobierno sobreponiendo sus intereses personales a los de sus representados, la existencia de una permanente simulación en la negociación colectiva, (CCPP) y una alta perversión de parte de funcionarios y representantes de clase o sector de clase.

Como lo refiere Fassi las actividades generadoras de ingresos son plurales y heterogéneas respondiendo al flujo económico en las sociedades contemporáneas (entendido como cambios en el modelo de acumulación de capital) y son contrastadas dramáticamente por la atención en las formulaciones de políticas laborales, por los sistemas jurídicos y por representaciones sociales (Fassi, 2013: 2). Nosotros agregaríamos la concepción social dominante de trabajo, que hoy se encuentra en crisis y que se construyera en el marco del Estado de bienestar, que implicó el que el trabajo se diferenciara del no trabajo (al que denominaremos ocupación), por la subordinación, el salario y una serie de reglas tutelares.

La reificación hegemónica del trabajo, no siendo sus límites naturales los actualmente existentes, reclama de redefiniciones, pero a nivel del pacto social, única forma en que se superará la crisis de las relaciones de producción y se establecen también nuevas formas de redistribuir el ingreso, condición fundamental para la recomposición y en la que el papel del Estado vendrá a ser fundamental al garantizar flexiseguridad al trabajo.

No tenemos duda alguna de que el cúmulo de actividades generadoras de ingresos, plurales y heterogéneas, a las que hace referencia la obra citada con anterioridad, formando el claro oscuro de las diversas ocupaciones (el concepto no se lo atribuyo a la obra) que asume el hombre en sociedad como formas de obtener los satisfactores que requiere, incluyendo el trabajo, requieren ser atendidas y creo que algunas cabrían dentro de los parámetros clásicos del trabajo, pero otras no.

Ahora bien, compartimos la idea de que la clase trabajadora de hoy la integran los trabajadores del conocimiento y los trabajadores rutinario, a los que hace referencia Garabito, mismos que se definen en un contexto de división internacional del trabajo en la que toca a países como el nuestro aportar los grandes contingentes que se requieren para satisfacer el trabajo rutinario y como consecuencia de la innovación tecnológica, aumento de la sobrepoblación relativa y demanda de flexibilización, sobreexplotación y precarización de la fuerza de trabajo. En ese escenario se integran los jóvenes que en nuestro país se ven obligados a trabajar en cuantas empresas multinacionales han hecho acto de presencia tanto en el sector comercio como en los servicios.

Como lo refiere Fassi (2013), y es ejemplo la política laboral de México, como el desempleo significa pasividad y aumenta la preocupación de la población y de los responsables políticos, algunos índices son utilizados de manera que permiten cierto margen para producir datos laborales favorables, no significa que todas aquellas actividades atrapadas por los datos laborales se reconocen como trabajo, o bien la reglamentación los reconozca o incluso, se corresponden con la comprensión social de lo que es empleo.

Las reformas laborales realizadas en 2012 en México, además de que a nadie dejaron satisfechos, no modificaron aspecto alguno de la estructura laboral, degradaron el trabajo, atendieron aquellos aspectos inmediatistas que más interesaban al sector empresarial: abaratar el despido y flexibilidad en la contratación, pero poco o nada aportaron para sacar al país de la situación en que se encuentra.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ANTUNES, Ricardo (1995), *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*, Cortez Editora.
- ANTUNES, Ricardo (2015), “Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)”, en SOUL, María Julia *et al.* (coordinadores), *El mundo del trabajo en América Latina: tendencias y resistencias*, Argentina, Clacso.
- BENSUSÁN AREOUS, G. (2000), *El modelo mexicano de la regulación laboral*, México, UAM-X/Fundación Friedrich Ebert S.-Flacso-Plaza y Valdés.
- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (2003), “Las tutelas y las flexibilidades de la contratación individual y colectiva en la globalización”, en KURZCYN, Patricia y PUIG GONZÁLEZ, Carlos Alberto (coordinadores), *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la (1990), “Reconversión industrial y cambios en el patrón de las relaciones laborales en México”, en ANGUIANO, A. (compilador), *La modernización de México*, México, UAM-X.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la (2003), “La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones”, GARZA, Enrique de la y SALAS, Carlos, *La situación del trabajo en México*, México, Plaza y Valdés.
- FASSI, Marissa N. (2013), *Exploring Labour Citizenship from a Social-legal Perspective*, Barcelona.
- GARAVITO ELÍAS, Rosa Albina (2007), “Sindicalismo mexicano, ruptura del pacto social y los desafíos del siglo XXI (1906-2006)”, *Un siglo de sindicalismo en México*, México, Colegio de Sonora.
- GARAVITO ELÍAS, Rosa Albina (2013), *El mundo del trabajo en la globalización (una propuesta de análisis)*, ponencia presentada en el VIII Seminario del Trabajo y Tecnología en el IIEc, México, UNAM.
- HERNÁNDEZ CERVANTES, Aleida (2014), “La producción jurídica de la globalización económica”, *Notas de una pluralidad jurídica transnacional*, México, UNAM.
- LYOTARD, Jean Francois (1987), *La condición posmoderna. Informe sobre el saber*, trad. de Mariano Antolín Rato, Cátedra.
- OIT (1994), *Trabajo en régimen de subcontratación*, informe de la VI Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª reunión, Ginebra, Suiza, OIT.
- OIT (1995), *El empleo en el mundo*, informe de la OIT, Ginebra, Suiza, OIT.

- OIT (2000), *Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado*, OZAKI, Muneto (director), Ginebra, Suiza, OIT.
- SÁNCHEZ GONZÁLEZ, José Juan (2010), *La privatización en México como retracción estatal*, México, Instituto de Administración Pública del Estado de México.
- SCHMITTER, Philippe C. (1992), “Modos de intermediación de intereses y modelos de cambio social en Europa Occidental”, en Philippe C. SCHMITTER y Gerhard LEHMBRUCH, (coordinadores), *Neocorporativismo, más allá del Estado y el mercado*, Alianza Editorial.
- SEN, Amartya (2000), “Trabajo y derechos”, *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 119, OIT.
- STANDING, Guy (1988), “Desempleo y flexibilidad en el mercado laboral en el Reino Unido”, informe de la OIT, Madrid, OIT.
- TÓKMAN, Víctor E. (2007), *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*, Chile, CEPAL.