



Revista Latinoamericana de Derecho  
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de  
México  
México

Camacho Solís, Julio Ismael

LA PRETENSIÓN DE REFORMAS LABORALES 2010 (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 12, julio-diciembre, 2011, pp. 171-177

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640267006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## LA PRETENSIÓN DE REFORMAS LABORALES 2010 (LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

Julio Ismael CAMACHO SOLÍS\*

La realidad social y económica de México es muy distinta en la actualidad a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral, a fin de facilitar el acceso al mercado de trabajo, fortalecer el trabajo decente, impulsar la productividad de las relaciones laborales y, en general, propiciar la competitividad de la economía del país.

El desarrollo industrial y comercial, a nivel nacional e internacional y los avances de la tecnología, requieren una legislación laboral moderna que contribuya al progreso de la nación y a asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la producción.

Lo anterior es parte de la exposición de motivos de la iniciativa impulsada por el grupo parlamentario del PAN, sin duda elocuente y matizada con un espectro enfocado de una preocupación superficial y no de una realidad por demás lasciva para el mundo del trabajo.

Independientemente de los efectos y consecuencias de la propuesta de reforma presentada por el grupo parlamentario del PAN justo antes de las vacaciones de la semana mayor, el 18 de marzo del año en curso, ésta tiene una deficiencia mayor que implicaría un cambio de una nueva realidad nacional al basarse en la disminución de costos laborales y en la mejora de la calificación en los indicadores de la eficiencia y la eficacia del mercado de trabajo y su relación laboral.

---

\* Académico investigador en la Universidad Autónoma de Chiapas ([julio\\_camacho@hotmail.com](mailto:julio_camacho@hotmail.com)).

Minimizar que el artículo 123 constitucional y la ley reglamentaria que emana de ella, la Ley Federal del Trabajo, representan la estructura más importante del corporativismo del Estado, cuyo sustento, vigencia y creación son del régimen autoritario y controlador del viejo sistema político, es hoy en día una inexplicable actitud de bandera política social de un partido que combatió y criticó ese régimen totalitario y corporativo, y que hoy, teniendo la posibilidad histórica y legislativa, lanza una propuesta de nueva Ley que se suma a lo anterior; no buscando una reforma que satisfaga de manera social la misma protección que el Estado por su misma esencia debe garantizar.

El proyecto de Estado-nación que emanó de la lucha revolucionaria asignó y legitimó la existencia del control corporativo, diversificado en sindicatos y organizaciones campesinas y populares demagógicas y controladas y a la postre legitimadas, mientras la responsabilidad no compartida de la productividad la asumía el gobierno, acompañados de empresarios con alguna visión de progreso; por ello fundó una estructura autoritaria que impedía, entre otras cosas, que las organizaciones sindicales, campesinas o empresariales escaparan del control del mismo corporativismo y que, como sectores aglutinados en el partido político del gobernante en turno, garantizan ese control social por demás electoral.

Por ello, la enorme creación del Estado-corporativo nace con el apartado B del artículo 123, que deja de entrada sin derecho a la contratación colectiva y a la huelga de por los menos tres millones de trabajadores al servicio del Estado, que por décadas, además, mantuvo la afiliación sindical oficial agrupada en la FSTSE. Por ende, a los empresarios les impedía estar fuera de las cámaras patronales leales al régimen y puso la justicia laboral, sobre todo en el ámbito federal, bajo el mando de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que además interviene en el registro de contratos colectivos, de sindicatos y en el reconocimiento de dirigentes sindicales a través de la toma de nota.

Este sistema, además de antidemocrático, resulta antiproductivo e insostenible dado el actual volumen de participación del gobierno en la economía y la enorme apertura comercial, pero particularmente por la enorme corrupción que lo caracteriza. Pasan por alto, sin duda alguna, la determinante contribución a la falta de competitividad y a la injusta distribución del ingreso que este sistema ha tenido, lo que no parece justificado; por ello existe la imperiosa necesidad de cuando menos ampliar las bases sociales de la democracia, mejorar la transparencia pública e incrementar nuestra productividad.

Si se quiere dar respuesta real a las necesidades de transformación y progreso del país, la reforma laboral integral deberá también considerar cambios profundos como, por ejemplo, la transparencia y democracia sindical, desaparecer las juntas de Conciliación y Arbitraje, transfiriendo la justicia laboral a un ámbito especializado del sistema judicial federal y local, la creación del registro nacional de sindicatos y contratos colectivos o ley de trabajo.

La exposición de motivos en la que se centra la iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo se compone por cinco encabezados que de manera propositiva generalizan la pretensión del nuevo contenido que se pretende deberá tener por lo menos esta iniciativa, después sugieren un desglose de manera enunciativa de aspectos de derecho individual, en el que destacan sobre todo incorporar conceptos y nuevas definiciones relacionados con la productividad, acordes con la realidad social actual; aspectos de derecho colectivo, que incluye sindicatos, huelgas y contratos colectivos de trabajo, que tratan de imponer diversas modalidades de control; en la parte procesal acotar aspectos gravosos y costosos de los juicios laborales; tipificar nuevos delitos laborales; agravar las sanciones económicas por multas derivadas de la inspección del trabajo. Tal iniciativa que se presentó en el Congreso, teniendo como cámara de origen la de Diputados, se desarrolla en perspectiva de la siguiente manera:

- 1) Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos. Para ello, se propone:
  - a) Incluir nuevas modalidades de contratación individual.
  - b) Limitar la generación de salarios vencidos (caídos).
  - c) Eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con una antigüedad menor a tres años al momento del despido.
  - d) Suprimir el escalafón ciego, a efecto de privilegiar la productividad.
  - e) Incorporar la multihabilidad obligatoria como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores.
  - f) Vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad.
- 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:

- a) Establecer la obligación patronal de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
  - b) Determinar que a las mujeres no se les exijan certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
  - c) Establecer medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras.
  - d) Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.
  - e) Propiciar la colaboración de los patrones para asegurar el pago de pensiones alimenticias.
  - f) Establecer la afiliación obligatoria de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
  - g) Mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas.
  - i) Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.
  - j) Fortalecer la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.
- 3) Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral, para lo cual se prevé:
- a) Incluir el arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga.
  - b) Incorporar requisitos para la tramitación de las demandas de titularidad del contrato colectivo de trabajo.
  - c) Establecer nuevos requisitos para el trámite de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo.
  - d) Declarar la inexistencia de la huelga si el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos.
  - e) Negar el trámite a emplazamientos a huelga por incumplimiento al contrato colectivo o contrato ley, cuando no se precisen las violaciones y su forma de reparación.
  - f) Respetar los derechos de terceros para la restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.
  - g) Establecer un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social.
  - h) Prever el uso de herramientas tecnológicas en los procedimientos jurisdiccionales.

- 4) Fortalecer la transparencia y la democracia sindical, para lo cual es necesario:
  - a) Obligar a las dirigencias sindicales a difundir efectivamente la información sobre la administración del patrimonio sindical entre sus agremiados, y las organizaciones que cuenten con más de 150 asociados dictaminen dicha información por un auditor externo.
  - b) Dar publicidad en Internet a los registros de las organizaciones sindicales, y a los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
  - c) Hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto en el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores.
  - d) Prever que la elección de la directiva sindical deba realizarse mediante voto libre, directo y secreto.
  - e) Eliminar el descuento obligatorio de las cuotas sindicales por nómina.
  - f) Suprimir la llamada “cláusula de exclusión por separación”.
- 5) Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, para lo cual se requiere:
  - a) Tipificar como delito la contratación de menores de 14 años, fuera del círculo familiar.
  - b) Regular la subcontratación, tercerización u *outsourcing*.
  - c) Facultar a la autoridad para la clausura inmediata de los centros de trabajo cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores.
  - d) Establecer el uso obligatorio de unidades de verificación para el caso de actividades de alto riesgo.
  - e) Incorporar derechos y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias.
  - f) Eliminar de la Ley las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes de trabajo.
  - g) Incrementar el monto de las sanciones por infracciones a la Ley.

Con base en lo anterior, la iniciativa pretende generar condiciones que permitan un desarrollo integral del entorno laboral para propiciar la creación de empleo; el acceso de más mujeres y jóvenes al mercado de trabajo; el incre-

mento de las capacidades y habilidades de los trabajadores, y con ello mejorar su nivel de vida y la productividad de las empresas.

Además, busca promover una mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía y propiciar la atracción de la inversión extranjera, de manera que esto se traduzca en la generación de empleos dignos y con mayores ingresos para los trabajadores.

La pretensión de esta iniciativa comprende el análisis y revisión de más de 400 artículos; 419 artículos para ser exactos. Lo cual significa, sin duda, una nueva legislación laboral, lo que en lo particular no comparto, ya que si algo requiere una reforma sin eliminar o trastocar derechos adquiridos, aún más sociales, lo es el emblemático artículo 123 constitucional, en sus apartados A y B; orgullo mexicano, reconocido mundialmente por propios y extraños, pero tan distante de nuestra propia y existente realidad en el mundo del trabajo mexicano, que sin duda tendría que ser el punto de partida para, primero, abordarlo de manera constitucional como la ley marco que establezca un verdadero reconocimiento de un derecho social, hoy por demás acotado y marginado, hacer las adecuaciones a la Constitución, y luego establecer las propuestas que se presentan; de manera particular, que reglamenten lo necesario, nada nuevo o novedoso en el quehacer legislativo proponen nuestros legisladores que invierten las cosas a su leal entender marginando a los verdaderos beneficiarios de la ley sólo con el afán de ser protagonistas de un escenario dominado por todos, menos por los auténticos generadores de riqueza, los propios trabajadores del país; ante ello, es bueno señalar que para que esta pretensión de reforma laboral surta efectos sociales de igualdad y equilibrio, se deberá socializar con todos los actores del mundo del trabajo, empresas y empresarios, sindicatos y sus trabajadores; trabajadores en lo individual con sus determinadas y propias características; las universidades públicas y privadas, que incluya a todos sus académicos, centros de investigación, sectores productivos y productores de riqueza, grupos vulnerables, autoridades del trabajo y públicas en general, y sin duda los que hacen las leyes (los propios legisladores). Estableciendo para ello los foros, encuentros, mesas redondas, simposios, congresos y paneles de expertos, entre otros eventos, que permitan la discusión, análisis y reflexión de las propuestas.

El problema del empleo, su generación y la protección social requerida no habrá de resolverse mediante la derogación de las normas de trabajo ni con

reducir las protecciones laborales ante los reclamos de la flexibilidad, sino con el análisis y la valoración de los fenómenos económicos frente al derecho, cuestionando, discutiendo razones, proponiendo caminos y formas que propicien un mejor funcionamiento de las instituciones jurídicas. Es conveniente abreviar de las experiencias de otros, y así tenemos las que nos han dejado los diversos pactos sociales referidos, cuya principal enseñanza es que mediante el análisis de una problemática y las posibles soluciones, se lleguen a establecer fórmulas transitables, sin la imposición de criterios legales que en ninguna forma pueden resolver la compleja problemática empresarial y los problemas específicos de cada centro de trabajo, que debe buscar sus propias soluciones dentro del marco legal, atemperado o adecuado por la contratación colectiva o individual. 