



La esclavitud en el Trapichet, Diego Rivera

Democracia y reforma laboral

Arturo Alcalde Justiniani*

En los tiempos actuales existe una fuerte presión para concretar en el corto plazo una reforma laboral que es pieza clave de las llamadas “reformas estructurales” promovidas desde el poder federal; la iniciativa presentada por el Partido Acción Nacional hace algunos meses, impulsada desde el Ejecutivo por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano Alarcón, tiende a ser el eje de la discusión. Sin embargo, existen otras propuestas, una de las principales es la de octubre de 2002 del Partido de la Revolución Democrática (PRD) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), elaborada con un sentido ampliamente democrático, que ha sido enriquecida con planteamientos de distintos sectores generando una nueva iniciativa presentada este año de 2010.

Por nuestra parte, consideramos importante que se abra el debate para transitar hacia consensos básicos que no neutralicen ni inhiban la acción

cotidiana, por mejorar los derechos laborales y que permitan delinear una propuesta que tenga un alto contenido social y también, ofrezca una respuesta integral a los problemas y cambios que se viven en el mundo laboral.

A partir de lo anterior, consideramos que una plataforma democrática que dé paso a la reforma laboral integral, debe plantearse, por lo menos, siete temas prioritarios:

En primer lugar, el relacionado con la estabilidad en el empleo. Una estabilidad sustentable no “a toda costa” como la hemos vivido en el pasado. Somos de los pocos países del mundo que aún conservan este principio a partir del cual los trabajadores mantienen una relación laboral por tiempo indeterminado en razón de su materia de trabajo. Este derecho ha sido cuestionado hace tiempo por el sector patronal, el cual tiende a imponer en los hechos nuevos esquemas de contratación: por

Un tercer tema es el de la igualdad de los trabajadores ante la ley. Existe un sinnúmero de apartados de excepción en nuestra legislación: burócratas, trabajadores al servicio de los poderes públicos, empleados al servicio de los estados y los municipios, trabajadores bancarios incluyendo los de la banca pública, así como los trabajadores universitarios, en especial, los académicos.

honorarios, contratos temporales o a través de la figura del *outsourcing*. La propuesta de reforma llamada "Ley Lozano", fortalece y promueve formas de contratación temporal por la vía de la capacitación y de la temporalidad a través de los contratos a prueba. Es importante por ello, defender el principio de estabilidad, en razón de que de él depende en gran parte la seguridad familiar y el acceso a la seguridad social, particularmente a una pensión digna.

En segundo lugar está el tema del salario. Ante el panorama de caída salarial estrepitosa que padecemos desde hace treinta años, es urgente plantear la recuperación del salario como un principio que no sólo se refiere a la justicia social, sino a la viabilidad económica de nuestro país. El fortalecimiento del mercado interno y una justa distribución del ingreso son factores esenciales en cualquier estrategia de desarrollo que se pretenda impulsar.

Un tercer tema es el de la igualdad de los trabajadores ante la ley. Existe un sinnúmero de apartados de excepción en nuestra legislación: burócratas, trabajadores al servicio de los poderes públicos, empleados al servicio de los estados y los municipios, trabajadores bancarios incluyendo los de la banca pública, así como los trabajadores universitarios, en especial, los académicos.

Podemos encontrar más de quince sistemas normativos "especiales" o de excepción que provocan gran confusión y hacen nulo o ineficaz el ejercicio de derechos laborales.

En este tema, existe una propuesta planteada en el proyecto PRD-UNT para construir la homologación jurídica, a partir de un piso básico de carácter normativo que conserve para la totalidad de los trabajadores el ejercicio pleno de derechos básicos.

Un cuarto tema incluye la democracia y la autonomía sindical. Existe un gran reclamo social para rescatar a las organizaciones gremiales del control que ejerce la trilogía charros-gobierno-patrón

sobre los trabajadores; para erradicar del mundo laboral las nuevas formas de opresión que operan a través de los sindicatos fantasma, los líderes y asesores que brindan protección a las empresas, y el sindicalismo blanco, creado y manejado por los patrones. Se calcula que de cada cien trabajadores en la actualidad, sólo diez tienen posibilidad de elegir a sus representantes; el noventa por ciento restante no recibe rendición de cuentas por parte de sus líderes, no tienen participación en los procesos esenciales, como asambleas o congresos para decidir los aspectos centrales de la vida laboral; la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga son inexistentes.

Hay una agenda muy amplia en estos temas: empezando por liberar la tipología gremial contemplada en la Ley y permitir organizaciones sindicales de todo tipo; preservar el derecho de asociación profesional; incluir el voto directo y secreto; extinguir los mecanismos de control de registros y la toma de nota, y permitir espacios para la discusión, la transparencia y la rendición de cuentas. Ésta es la salida más eficaz para transitar hacia una verdadera autonomía sindical.

El siguiente tema se refiere a la contratación colectiva. Se trata de garantizar la contratación colectiva legítima como punto central, para lo cual se necesitan actores que tengan la representatividad y legitimidad que sólo la democracia puede dar. En la dramática estadística que padecemos, el contratismo de protección (contratos firmados a espaldas de los trabajadores para proteger los intereses del patrón) abarca en cualquiera de sus modalidades, al noventa y dos por ciento de los centros de trabajo en el país.

Por ello, estamos hablando de un modelo de ficción, de una simulación gigantesca en la medida en que todo es falso y armado a espaldas de los verdaderos actores, con los que debería construirse el consenso para avanzar por la ruta de la modernidad y la justicia.

La democratización del mundo del trabajo es una tarea que debe ser incluida como parte esencial de cualquier proyecto alternativo de nación que se proponga. Corresponde a la sociedad en su conjunto impulsarla, en el entendido de que a todos nos incumbe, pues de una u otra manera, todos somos personas que vivimos de nuestro trabajo.

El sexto punto está dirigido a la justicia laboral. Debe garantizarse una justicia laboral imparcial y eficaz, suprimiendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son claramente juez y parte en los procesos y se han convertido en un enorme obstáculo para lograr una justicia pronta y expedita. Juicios que deberían tener una duración de seis meses, se alargan hasta por cuatro años. Esto causa un serio perjuicio tanto a trabajadores como empleadores, sobre todo, cuando estos últimos pertenecen a la micro y pequeña empresa. Por ello, es necesario que las Juntas sean sustituidas por tribunales laborales que formen parte del Poder Judicial.

Un séptimo apartado se relaciona con los derechos humanos laborales. En primer lugar, debemos impulsar la reforma constitucional al Artículo 102 en términos de la competencia de las Comisiones Nacional y locales de Derechos Humanos, pues el tema laboral se mantiene como una excepción. Los derechos laborales son derechos humanos fundamentales, tanto el derecho de libertad sindical, el que aborda la contratación colectiva legítima, como el derecho de huelga. En esta materia, México ha firmado distintos convenios internacionales que son ley en nuestro país; uno de los más importantes es el Convenio 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual, a pesar de estar vigente desde hace cincuenta años, hasta la fecha es letra muerta. Durante este tiempo, la OIT ha turnado diversas recomendaciones que se derivan de reconocer las graves violaciones que se cometen cada día en contra del derecho a que los trabajadores se organicen libremente. Sin embargo, el gobierno ha hecho oídos sordos, limitándose a realizar labores de cabildeo en esta instancia para mejorar su imagen.

Ahora bien, existen algunos cambios que podrían asumirse para resolver problemas en el mundo del trabajo sin necesidad de reformas

legales integrales, se necesita sólo voluntad política para impulsarlos. Por ejemplo, han venido avanzando en el país las leyes y prácticas sobre el derecho de acceso a la información pública, la transparencia y la rendición de cuentas, que pueden ser instrumentos para caminar hacia la democratización sindical. La opacidad en la información tanto de líderes, empresas, como autoridades laborales ha sido un factor importante para mantener el estado de corrupción y control actual.

Hay también una serie de posibilidades en materia de justicia administrativa que se pueden abordar, como el desarrollo de la inspección del trabajo, que en otros países como Argentina han ayudado ampliamente a evitar violaciones a la ley y a castigar los delitos que se cometen. También se puede generalizar una acción preventiva para lograr la conciliación efectiva que ayude a evitar conflictos innecesarios.

La democratización del mundo del trabajo es una tarea que debe ser incluida como parte esencial de cualquier proyecto alternativo de nación que se proponga. Corresponde a la sociedad en su conjunto impulsarla, en el entendido de que a todos nos incumbe, pues de una u otra manera, todos somos personas que vivimos de nuestro trabajo.

*El autor es colaborador permanente del periódico *La Jornada* y ha escrito distintos trabajos sobre temas sindicales y laborales.