

REFORMA LABORAL ANALISIS Y REFLEXIONES

DR. HUGO ITALO MORALES SALDAÑA

A fines del siglo XX, se iniciaron los primeros intentos de reforma a la Ley Federal del Trabajo, para modernizarla y estar acorde con los países de mayor avance económico, cuyas legislaciones ejemplifican modelo de relaciones laborales.

Nuestro País, líder en la expresión constitucional de los derechos sociales a partir de 1917, se olvidó que el derecho, por su carácter dinámico debe adaptarse al desarrollo social y en el caso concreto a las condiciones económicas y laborales que privan en el medio.

El ejemplo de progreso y desarrollo de estas medidas trascendentales, se plasmaron inicialmente en los códigos de trabajo de las entidades federativas, con posterioridad unificadas, en un solo cuerpo jurídico federalizado, con vigencia a partir del 18 de agosto de 1931.

En 1970 se expidió un nuevo Ordenamiento moderno y avanzado, el cual en su fase inicial sufrió transformaciones procesales, sin embargo desde entonces, rige el mismo cuerpo jurídico.

Próxima a cumplir su cuarta década, la Ley Federal del Trabajo vigente, destaca obsolescencia y retraso; las nuevas tecnologías, los más avanzados medios de comunicación, la globalización mundial y los tratados comerciales, confirman la veracidad de esta afirmación.

Que lejana esta la época en la cual, se luchaba en contra de la tienda de raya, el pago en efectivo, la jornada ordinaria, el descanso semanal, las vacaciones y contratación colectiva. Estas dos últimas instituciones afortunadamente incluidas en la reglamentación secundaria, pero olvidadas en la Carta fundamental.

Después del transcurso de tan largo tiempo, ha surgido por fin una iniciativa que pretende adaptarse a las circunstancias, e incluir conceptos e instituciones, que la practica misma ha desarrollado en el mundo laboral, en avance de sus principios, y omitidos por las disposiciones vigentes.

Después de un estudio minucioso y detallado del documento presentado a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, inferimos que no se ha inventado nada; los hechos confirman practicas añejas, las cuales simplemente se incluyen.

Esto no podía ser de otra manera, toda vez que cualquier medida legal refleja únicamente los deseos de una sociedad cuya conducta pretende se establezca en la Ley; en el caso concreto es así, puesto que la disciplina laboral, es la más dinámica en las ciencias jurídicas.

En efecto, cualquier acto expresado en la norma, nace por su realización previa; se plasma con posterioridad en el contrato individual, contrato colectivo, reglamento interior, y al generalizarse, la respuesta legislativa debe ser inmediata concretando lo existente.

Recordemos que estos principios, fueron tomados por el legislador de 1970, que incluyó vacaciones; prima vacacional; aguinaldo anual; participación de utilidades; habitación para trabajadores; y tantos otros conceptos, que ya imperaban en las relaciones obrero patronales.

Esta es la conducta asumida en la iniciativa que esperamos se debata a la brevedad, pues constituye - como ya dije - simplemente el reconocimiento dispositivo de hechos reales.

Si quisiéramos destacar los principios de mayor importancia en este proyecto nos referiríamos a los siguientes:

- 1.- Contrato de Trabajo con periodo de prueba que permitirá conocer las habilidades necesarias de la persona que desempeña la función.
- 2.- Capacitación inicial que admite la adquisición de conocimientos y habilidades indispensables en el puesto.
- 3.- Contrato por temporada practicado desde siempre en las actividades del campo y repetidas en zonas urbanas, comerciales e industriales a las cuales se refirió el Dr. Mario De La Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo desde 1940.
- 4.- Teletrabajo como una modalidad del trabajo domiciliario, aprovechando las tecnologías informáticas y de comunicación de la vida moderna.
- 5.- Pago de salarios por medio de depósitos en cuentas bancarias, tarjetas de debito, transferencias o cualquier método electrónico.
- 6.- Promoción del trabajo decente al cual se refiere la Organización Internacional del Trabajo y la equidad y no discriminación en las relaciones laborales.
- 7.- Empresas de subcontratación de servicios a terceros, mal denominada bajo el anglicismo "outsourcing".
- 8.- Flexibilidad en las relaciones de trabajo, que permitirá la promoción del empleo y el desarrollo de jornadas con pago por horas.
- 9.- Certeza jurídica en las relaciones colectivas brindando a las partes seguridades en el ámbi-

to sindical, contractual y procesal.

10.- Hostigamiento y acoso sexual que pretende evitar la violencia intelectual o física en contra del trabajador.

Son muchos puntos que podríamos tratar en los comentarios sobre el tema, pero aquellos más importantes y de carácter fundamental han sido incluidos en esta exposición, en espera de brindar un panorama generalizado del contenido.

Algunos principios que en la iniciativa se consideran novedosos, se concretan - como ya se dijo - a explicar en detalle conceptos mencionados con anterioridad

- Intermediación artículo 15 (subcontratación);
- Falta de probidad artículo 51 fracción II (acoso y hostigamiento sexual);
- Labores análogas artículo 27 (flexibilidad contractual);
- Salario por unidad de tiempo artículo 83 (remuneración por horas);
- Respeto a la libertad y dignidad de trabajador artículo 3° (trabajo decente);
- Distinciones por razones de sexo, edad, artículo 3° (discriminación)

Por último, debemos recordar que la legislación laboral tiene por objeto el equilibrio de las relaciones, luego entonces los factores de la producción son los elementos fundamentales en su desarrollo y si bien el trabajador constituye la parte de mayor importancia en este vinculo en su carácter de persona humana y a quien le debemos garantizar un respeto absoluto a dicha calidad, otorgándole privilegios y beneficios óptimos, no podríamos olvidar al otro elemento que

hace posible la existencia del empleo, y cuyas funciones se basan en el riesgo de inversión, producción y repartición equitativa de la riqueza.

La historia universal nos ha demostrado, que los abusos patronales provocan las revoluciones sociales, pero las peticiones absurdas que rebasan las posibilidades de la empresa motivan el cierre, la pérdida de empleo y decaimiento de la economía.

Cuando esta iniciativa entre a debate, no podremos olvidar que no esta en juego privilegios ni desarrollo de las partes, por el contrario el reconocimiento mutuo de sus respectivas aspiraciones y el avance de nuestro País en este mundo globalizado que requiere de mayores inversiones y más y mejores empleos.

Se encuentra en riesgo, luego entonces, el futuro de México en el concierto de las naciones y en consecuencia el de todos los mexicanos que con esta Ley esperamos el avance efectivo de la Nación.

15 DE ABRIL 2010