

## **¿Qué pasa con los patrones en la Ley Federal del Trabajo?**

La reforma laboral puede verse desde diferentes perspectivas y por lo mismo hay que entenderla de diversas maneras. Por un lado está la creación de un instrumento para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en todo el país. De ahí que su título incluya "*del trabajo*". En ese documento se ha intentado abarcar todo cuanto tiene algo que ver con el intercambio de fuerza de trabajo por una contraprestación. El espíritu de la ley es dejar claramente establecidos los derechos y obligaciones para ambas partes, y los recursos para resolver controversias. Sin embargo, la vida en el medio siglo reciente tuvo cambios con aceleración creciente por impulso de los avances tecnológicos. Entre los efectos de esto está que algunas leyes y reglamentos ya no se ajustan a la vida moderna y es necesario pensar en adecuaciones, como es el caso de la reforma laboral.

Ahora bien: ¿cómo es que se encuentran los factores básicos de la producción: empleador, trabajo y trabajador? ¿Qué sucede con la generación de ideas sobre el arbitraje, las juntas entre el capital y el trabajo?

La reforma laboral que se está debatiendo se percibe contaminada desde sus inicios, no sólo debido a los actores que han participado, sino con la discrepancia de origen por contener elementos de aporte patronal y de los trabajadores.

En un breve recuento de los efectos que esto ha tenido, debemos destacar primero la tardía elaboración de la ley y su implementación hasta 1931. Luego, su aplicación con muchas deficiencias y falta de observación tanto de empleadores como de los propios trabajadores. El famoso "tú haces como que trabajas y yo hago como te pago" y viceversa.

No deja de ser significativo que la descomposición social en el ámbito de la producción se manifestó más abiertamente en la adecuación de un sistema muy preciso que enfrentaba a quienes se habían opuesto de manera tajante a ser regulados por ley u ordenamiento alguno contra quienes —como patrones— sentían tener todavía derechos como el de emplear y despedir personal a su gusto, como el de abrir y cerrar sus negocios y fábricas a su conveniencia.

Las formas mismas de organización de los trabajadores habían sido intensas e intempestivas, lo que no aseguraba un procedimiento apegado a la nueva normativa. Del lado patronal pasaba algo semejante, pero con una peculiar situación: ellos no habían logrado un desarrollo de organización entre sí y sus acuerdos como patrones se lograban con mucha dificultad, aunque en la actualidad esto nos parezca increíble. En aquellos días la competencia y la situación nacional, principalmente, e internacional, en menor grado pero con influencia significativa, no auguraban buenos negocios para los empresarios.

En cambio, los trabajadores ya habían logrado organizarse: ya existían —literalmente— miles de sindicatos, había federaciones, confederaciones, uniones y ligas, que agrupaban a numerosos trabajadores. Su perspectiva a futuro marcaba con claridad un desarrollo que tenía cobijo y sustento en la nueva ley.

Consecuencia del estado emergido de la revolución, el gobierno se convertía en árbitro de las diferencias entre los sectores de la población y de la producción. En la ley se establece que será su decisión la que incline con justicia la balanza hacia uno u otro lado. El conflicto aparecerá sobre todo en la definición de legalidad en la Ley Federal del Trabajo.

Desde la conformación de sindicatos —obreros y patronales— hasta la calificación de las huelgas, muchos aspectos de la Ley pasaban a ser factor de controversia entre autoridades de gobierno, juntas de conciliación y los actores del sistema productivo. Por tanto, cada paso que se daba con firmeza derivaba en modificaciones a la ley, desdibujándola poco a poco. Ahí se inicia una serie de situaciones de conflicto entre trabajadores y empleadores —entre quienes ya se encontraba el gobierno—, y también entre organizaciones e individuos.

Así han sucedido muchas acciones que no estuvieron previstas en la ley. Por tanto, los cientos de reformas que se han hecho sólo han comprometido más a las demandas correctas de los trabajadores. Las discusiones de ayer y hoy son sobre lo mismo: las restricciones que han impuesto a la libertad de asociación y acción de los trabajadores organizados, y el secuestro de los derechos de libre asociación. De igual manera se han puesto trabas al reconocimiento de las dirigencias sindicales por motivos que hemos señalado como contrarios a la voluntad de los trabajadores. Más aún: hemos ido a exigir reconocimiento de la aplicación estricta de la ley, a pesar de las figuras que representa tal o cual sindicato contrarias a los intereses de los trabajadores.

Ahora que se ha propuesto la reforma laboral, desde 1997 a la fecha, por un lado tenemos documentos que los gobiernos han querido imponer con restricciones a la contratación y sus formas, a la organización y su reconocimiento, a las jornadas y la seguridad en el empleo y a la intervención de autoridades en las resoluciones que debieran ser competencia sólo de los trabajadores frente a los patrones.

Poco o nada se habla de qué hacen los patrones dentro de la Ley Federal del Trabajo. Que trabajan no hay duda, pero lo que está en el espíritu de la ley es la colocación de fondos de dinero para crear negocios, con las facilidades que les dan sus formas de organización. En el sentido de aportar dinero —el necesario capital—, organizar el trabajo, imponer los ritmos de la producción y dejar la participación de los sindicatos y sus trabajadores en la aplicación de esos lineamientos. Hace poco tiempo, una campaña social argumentaba con optimismo “la chamba de las empresas es crear empleos”. Suena muy bien, pero la crisis permanente en que hemos vivido los recientes treinta años ha complicado esa tarea empresarial y la relación con la parte trabajadora.

Las organizaciones patronales se han fortalecido y las sindicales de los trabajadores no. Los empresarios cuentan con varios organismos cúpula que arropan a casi todos los hombres y mujeres de negocios. Tienen fuerza por las pocas apariciones en la Ley Federal del Trabajo, que les confiere derechos, que ostentan decididamente, y obligaciones muy generales que mantienen porque no es difícil darles la vuelta —violentarlas, para decirlo concretamente— con interpretaciones legaloides.

Estos organismos cupulares han sido hábiles para estar siempre muy cercanos a los gobiernos de todos los colores y exigir castigo para los trabajadores.

Sumado a eso, las juntas de conciliación se han dedicado más a esquilmar a los trabajadores y de ello se han aprovechado los patronos. Esa instancia en donde pensamos que se defienden los derechos conculcados de los trabajadores se dan las peores injusticias. Cabe aclarar que no son siempre los patronos, sino sus abogados los que se dedican a coludirse con la burocracia de las juntas para alargar los juicios y cobrar más honorarios y costos a los patronos, las pequeñas empresas por lo general, para escamotear hasta un 70% a los trabajadores, y el resto entregárselo años después.

¿Qué papel juegan entonces los patronos y quién los vigila en el ejercicio del equilibrio entre los factores de la producción? Por un lado se alían con gobiernos locales y nacionales para no cumplir con sus obligaciones de ley. Por otro se esfuerzan por no pagar impuestos, reparto de utilidades y pagos al Seguro Social. ¿Y qué dice la Ley Federal del Trabajo en ese sentido? ¿previene y sanciona tales prácticas, por demás extendidas?

Los empresarios —mediante sus líderes cupulares— también recurren a las amenazas y chantajes para que existan “condiciones favorables para estimular la creación de empleos”, para que los economistas de gobierno e intelectuales orgánicos de entes partidistas se dejen consentir.

¿Y esos empleos para qué los fomentan? Para sacar más provecho a sus inversiones. ¿Dónde los controla la ley si se les permite crecer eludiendo el pago de impuestos, reparto de utilidades y demás prestaciones? Se habla de cifras que oscilan desde 24 mil millones hasta 500 mil millones de pesos de adeudos de las grandes, grandes, grandes empresas al SAT, que negocian para pagar centavos, realizan convenios favorables con gobiernos a cambio de prerrogativas para campañas electorales, y los intereses blandos les permiten cerrar negocios a conveniencia y destruir empresas que luego no tienen nada para cubrir esos adeudos.

Frente a esto ¿qué se propone en la reforma laboral? ¿que se prohíban los contratos por tiempo determinado? ¿que se impida la contratación distinta en horas y ritmos de trabajo? ¿que se les niegue la inversión para sacar después a trabajadores por automatización o hacerlos socios del

negocio? Poco o nada se habla de ello. Y mientras tanto, hay que ver la cantidad de cláusulas que regulan al trabajador, basta mirar el peso específico que se da a que los trabajadores cumplan o les cumplan sus derechos y obligaciones.

Además tenemos lo tortuoso de los juicios laborales, en donde el patrón no pesa tanto, sino que son los burócratas de las juntas, en donde no se menciona al patrón para reparar daños, en donde las organizaciones patronales se defienden buscando incumplir leyes —favorables en otro espacio—, la economía, los proyectos de responsabilidad social para otros, pero no para sus propios trabajadores, para obligarlos a cumplir mejor con su trabajo, para que ellos (los patrones) revienten los negocios lamentando “miles de dólares en pérdidas”, como si fueran a quedarse pobres.

Para que se enriquezcan mediante sus ilegales alianzas con los gobiernos, para que saquen su dinero al extranjero en aras de la globalización en tiempos de riesgos en el país, para que logren avnmazra lugares entre los mas ricos del mundo a costa de la sobreexplotacioin d elos rtrabajadores y de las leyes y reglamentos que losprortegen por crear enempleos.ese sacrificio, tan fuerte sacrificio, a donde nos llevar su sacrificio, a destruir el país, a hacer mas grande la brecha entre el capital y las condiciones d elos trabajdoes.

Debenos entonces ver que en la kley federal del trabajo se mencioinn bien las obligacione sde los patrones con el negocio que garantice salrio digno, condiciones buenas y seguras y mantener los negocios a costa de sus menores ganancias. En otros opaises donde no hay ley del trabajo, las ganancias anuales en 6 o 7 % son de los ricos. En mexico se quieren llecvar 18 y 20 % de ganancias y se quejan de no tener para pagos de pestacuiones o de impuestos. En que parte de laley lograremos que se sdeñale que otras leyes no deben porteger al esos patrones sino es en la del trabajo. Ahí estan, poartcipan en las comisiones e instirtucioens tripartitas y solo sacan porvecho para fortalecerse ante gobiernos y en ocacione sliderses de los sindicatos y abiertamente rioban a los trabajhdores. Ademas logran convencer a reopresentantes populares para que frenen o aceleren una ,ley que les convenga y si no la congeles.

