

## La ofensiva conservadora y la nueva Ley Federal del Trabajo

Víctor M. Bernal Sahagún \*

La convocatoria a discutir lo que será la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT) ha sido lanzada, sin un proyecto oficial ni propuestas de parte del gobierno, el que ha decidido —como lo ha hecho en el caso de las ventas de empresas paraestatales o las inversiones privadas en lo que antes conocíamos como “obras públicas”— dejar que el debate se dé entre patrones y trabajadores, o entre los representantes de ambas clases sociales.

A diferencia del denominado “movimiento obrero organizado”, el que no ha hecho una propuesta amplia y coherente (a excepción de algunas organizaciones sindicales que han mostrado mayor independencia y combatividad, como el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) o las universitarias) sino que ha levantado viejas demandas postpuestas, como la semana de 40 horas con pago de 56, el derecho al empleo digno y el salario remunerador, la parte patronal, sus organismos “cúpula” y sus voceros en los medios de comunicación masiva (Televisa, Radio Red, entre muchos otros) se han declarado en plena campaña para que la nueva LFT responda a sus intereses y se deroguen las conquistas que los trabajadores han arrancado después de un siglo de huelgas, una revolución y décadas de una ininterrumpida lucha por las reivindicaciones más elementales que si bien están impresas en la legislación vigente distan mucho de ser aplicadas para la mayoría de los trabajadores del país.

La propuesta empresarial más difundida hasta ahora, y que recoge en buena medida las exigencias de los propietarios de los medios de producción es la que la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) dio a conocer en junio pasado, cuyos principios pretenden sean incorporados a un “proceso modernizador” que reoriente la “cultura de trabajo” en México para que puedan competir en el “mercado internacional”.

En palabras sencillas, el propósito es producir más con la menor cantidad posible de trabajadores, que ganarían salarios determinados por la oferta de empleos según la conveniencia empresarial, cada vez menor, y la demanda de puestos de trabajo cada vez mayor por el desempleo y la incorporación de nuevos aspirantes a laborar. De esta manera, los salarios tenderían a permanecer fijos, con pequeños aumentos y muy polarizados.

Algunos de los principales planteamientos “preliminares” de los patrones para la nueva LFT y nuestras apreciaciones sobre su significado *real* son las siguientes:

1. Mayor “flexibilidad” en las nuevas leyes laborales; lo que implicaría preceptos “abiertos” a la interpretación y a conflictos interminables. Si con las normas en vigor, que precisan las obligaciones de obreros y patrones, se presentan todos los días violaciones e incumplimientos, con la “flexibilidad” se echarían por tierra muchas conquistas que deben ser irrenunciables.
2. Disminuir la intervención gubernamental en los conflictos obrero-patronales.

Pese a que en su gran mayoría las decisiones de los organismos gubernamentales han favorecido a la empresa (inexistencia de huelgas legítimas, imposiciones de líderes, sindicatos blancos, etcétera) una relación “libre” favorecería sin duda a la parte más fuerte que, hasta ahora, ha sido la empresarial, apoyada por las autoridades del trabajo.

3. Con pretexto de “defender” a las medianas y pequeñas empresas se pretende “modificar los sistemas de indemnización, quitarles el carácter de obligatorio a disposiciones que afectan a las empresas, especialmente —aunque no lo dicen de manera expresa— en el caso de prestaciones para los trabajadores”.
4. Que la capacitación dependa de las necesidades y características de las *empresas* y no de quienes laboren en ellas, fijando, durante el entrenamiento, “un pago que guarde referencia con los de los puestos de planta calificados”. Esto significaría el retorno al sistema de aprendices y su sobreexplotación, como sucedía en las fábricas de hace ciento cincuenta o doscientos años.
5. De gran importancia es la reclamación patronal de que se establezcan “los preceptos básicos que relacionen remuneración con productividad en lo individual y la situación de la empresa”.

En esta petición se niega —por ignorancia o mala fe— el hecho de que (salvo en contadas excepciones y en trabajos de muy baja calificación, en la producción artesanal o “a pedido”) la productividad es un fenómeno *colectivo*, no individual, y en términos generales depende de los montos de inversión fija, métodos de organización y administración y de la *política empresarial*, por lo que, de aceptarse la propuesta patronal, el empleo y los salarios pasarían a ser una variable dependiente de decisiones patronales, casi siempre subjetivas y sujetas a la obtención de la máxima ganancia y no a la satisfacción de las necesidades sociales.

En suma, las “propuestas preliminares que la Coparmex presenta” pretenden borrar de un plumazo la contratación colectiva, el salario mínimo diario, las diferencias en pagos a obreros especializados, la permanencia en el trabajo, las huelgas por solidaridad, y virtualmente todos los derechos adquiridos después de décadas de luchas, en las que los trabajadores, sindicalizados e independientes, han dejado muchas veces la vida.

Por su parte para los patrones —hoy por hoy la parte más fuerte en la sociedad actual, y que además cuenta con un rígido apoyo oficial— no hay compromisos que hagan menos inequitativas las relaciones *reales* con sus empleados y obreros.

Al contrario, exigen, por ejemplo, desligar los rendimientos financieros del “concepto de utilidades”, no obstante que aquéllos provengan de beneficios anteriores, y otras demandas por el estilo.

Ahora, sin duda, y a la vista de la exacerbación de las contradicciones de clase, lo único que se puede esperar es una propuesta alternativa digna de la tradición y la historia de combatividad de los trabajadores, y el impulso de un proceso que la lleve al triunfo, que sólo en ella se puede basar una auténtica “modernización”.

\* Investigador Titular del Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.