



## Retos de la política laboral

Napoleón Gómez Urrutia

La promesa de un cambio en la política laboral del país y la aprobación de la nueva Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 2019, aceleró la estrategia de muchos trabajadores y dirigentes sindicales democráticos para luchar por su derecho a crear, constituir o afiliarse a la organización sindical de su gusto. Sin embargo, la crisis sanitaria derivada de la pandemia y la consecuente caída de la economía, han frenado el proceso de sindicalización libre y democrático, con lo cual muchas empresas y organizaciones sindicales tradicionales han mantenido los procedimientos y métodos acostumbrados para mantener la vigilancia, muchas veces bajo amenazas, para lograr el sometimiento de los obreros que están bajo su control.

En estas condiciones, y bajo la firma del nuevo T-MEC, los congresistas estadounidenses y canadienses han externado su preocupación, porque a pesar de los avances en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, la democracia y la libertad sindicales, en México todavía esos cambios no se han implementado en la vida real, en la práctica del mundo del trabajo. Precisamente para contrarrestar tales críticas, el pasado 15 de diciembre de 2020, el Grupo Independiente de Expertos Laborales de México envió un reporte interno sobre la integración y los nombres de sus miembros para cumplir y dar seguimiento a los acuerdos plasmados en el nuevo Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, T-MEC.

En ese informe se dan a conocer las acciones de monitoreo y evaluación del cumplimiento de la reforma laboral y sus compromisos para modificar y respetar el contenido de esta reciente ley. En el documento se manifiestan los retos existentes o las transformaciones y la obligación de acatar todos los instrumentos de transparencia para lograrlo. También las medidas aplicadas para legitimar los contratos colectivos de trabajo existentes. Simultáneamente se informa sobre la creación del Centro Federal de Registro y Conciliación Laboral que vendrá a sustituir a las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje para hacer más expedita la justicia laboral.

De aquí en adelante el reto será establecer los Centros Laborales Locales y los juzgados laborales en cada una de las entidades de la República, en un programa en el que entraron en vigor ocho centros en noviembre de 2020 en ocho estados del país, 13 más lo harán el primero de octubre del presente año 2021 y los 11 restantes el primero de mayo de 2022.

Los desafíos son muchos y para medir el universo de los trabajadores que están y pueden seguir siendo afectados, es necesario conocer que de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la población económicamente activa de México es de 53.8 millones. De esa cantidad, 35 millones son personas asalariadas y de éstas sólo 23 son formales, es decir, registrados y cubiertos por las instituciones y fondos del gobierno en materia de seguridad social. El otro dato importante, según las

# La Jornada

cifras de la STPS, es que de estos últimos, sólo 4.4 millones son sindicalizados y la mitad de estos (2.2 millones) laboran en el sector privado.

Un hecho muy relevante pero negativo, es que 50 por ciento por lo menos de esos trabajadores operan bajo un sistema de contratos de protección patronal, los cuales se firman a espaldas de los trabajadores, sin su consentimiento o aprobación y son arreglos privados entre los empresarios y los seudo líderes que los representan, los que dicen representarlos, para beneficio única y exclusivamente de esos traficantes del trabajo humano. Un esquema vergonzoso que viene operando desde hace más de 40 años. Otro dato a mencionar es que se calcula que los dueños de esos contratos de protección son en su mayoría un 90 por ciento de la CTM y la CROC. Ahí se fijan los salarios bajos, el no reparto de utilidades, al contrario de como lo establece la ley, y las condiciones de trabajo a las que están obligados, con jornadas largas a veces de hasta 10 o 12 horas continuas en detrimento de la salud de los obreros y en beneficio de la empresa y los líderes. Un sistema disfrazado de explotación de la mano de obra, de creación de desigualdad social y de traición.

Por si no fueran suficientes las responsabilidades anteriores y las injusticias cometidas, se suma también el régimen de subcontratación (*outsourcing* en inglés), el cual representa un método de evasión fiscal en contra del erario, de más de 500 mil millones de pesos por año. Pero también es el mecanismo para negar los derechos de los trabajadores, al simular actividades laborales entre empresas y la emisión de facturas falsas. Así se evitan el pago por reparto de utilidades, PTU, pero efectúan el registro ante los organismos públicos con salarios más bajos, tanto en salud (IMSS) como en vivienda (Infonavit), con lo cual los trabajadores pierden su derecho a una pensión o un crédito para una vivienda digna.

En estos casos, la democracia sindical y la transparencia no existen porque usan prácticas deformadas y viciadas para la explotación laboral. Los beneficiarios de este método, de esta práctica son unos cuantos y los grandes perdedores la clase trabajadora humilde y sacrificada. Ya es tiempo de controlar y regular este sistema de subcontratación que tanto daño le ha hecho a los trabajadores y a la economía del país. Sin embargo, los partidos políticos de oposición están defendiendo este procedimiento y no quieren cambiar los privilegios en los que han estado cómodamente instalados en un régimen de marginación, corrupción y explotación laboral. Tampoco se ha eliminado la política de seguir consintiendo a los responsables y a los causantes de esta vergüenza social y los invitan a todos lados, y los presentan falsamente a nombre del movimiento obrero.

De ahí que los congresistas del norte del país y los líderes democráticos y progresistas de México estemos vigilando que se cambie este sistema, por el bien de la justicia, la democracia y la libertad sindical, y a la luz del nuevo T-MEC.

[La Jornada: Retos de la política laboral](#)