

Repercusiones de la Reforma Laboral 2012 frente a la clase trabajadora

Luis Alfonso Zepeda Capilla

Universidad de Guadalajara

lazepeda@hotmail.com

Resumen

La última reforma en México a la Ley Federal de Trabajo fue hace 42 años, para ser exactos, entro en vigor el 1º de mayo de 1970, estando como Presidente, Gustavo Díaz Ordaz¹, a la fecha esta no había tenido cambios significativos. Las iniciativas de reforma a la ley laboral, que hasta ahora se han presentado en México, la Iniciativa que presentó el gobierno panista. En efecto, desde la Iniciativa de Reformas al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo del Partido Acción Nacional (PAN) del 12 de julio de 1995; el Anteproyecto de Reforma a la Legislación Laboral del Partido de la Revolución Democrática (PRD) de 1998 y la Exposición de motivos de la Iniciativa de Decreto por el que se Reforman Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) suscrita conjuntamente con los partidos Verde Ecologista, Convergencia Democrática, del Trabajo, de la Revolución Democrática, el Barzón y el Congreso Agrario Permanente, y dada a conocer el 31 de octubre de 2002; las posteriores Ley Abascal y la más reciente Ley Lozano, las principales fuerzas político-electorales en el fondo coinciden en que no cuestionan el régimen de explotación del trabajo vigente en

México, sino, más bien, lo "ajustan", lo "modernizan" y perfeccionan en concordancia con los tiempos neoliberales que vivimos y de la globalización capitalista.

Es importante destacar que muchas de las cláusulas enviadas por el ejecutivo y aprobadas por la Cámara de Diputados —y próximamente por el Senado— ya habían sido analizadas (y denunciadas) por la Asociación Nacional de Abogados Democráticos a propósito de una Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo que el PRI presentó el 10 de marzo de 2011 y que vale la pena reproducir, particularmente, por las similitudes que tiene con la reforma presidencial del PAN tanto la actual, como la que ya había presentado éste último partido el pasado 18 de marzo de 2010. En esa ocasión, como hoy, la iniciativa del PAN ha sido negociada previamente con el PRI —contando con el camuflaje de la "oposición" de las autodenominadas "izquierdas"— al amparo de los intereses de clase y corporativos de empresarios y líderes sindicales que militan en ambos partidos y que hacen parte de los compromisos y agendas del próximo presidente de México, Peña Nieto, quien ha hecho de la reforma una de sus cartas credenciales de presentación al lado de otras reformas llamadas estructurales que, como candidato y, ahora, como presidente electo, se ha comprometido a impulsar, tales como la energética, la hacendaria la fiscalⁱⁱ.

El 1º de Septiembre del 2012 el C. Presidente de la Republica Mexicana Lic. Felipe Calderón Hinojosa, en vísperas de terminar su mandato, envía al Congreso una iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga disposiciones de la Ley Federal de trabajo iniciativa que se somete a la discusión, siendo esta aprobada en lo general por la cámara de Diputados y Senadores, reservándose algunos artículos para su discusión.

Esta reforma es parte de la reforma política que pretende y presenta el presidente de la republica junto con la de Contabilidad Gubernamental que ya fue aprobada por las cámaras y promulgada el día 9 de Noviembre. La Reforma Laboral es aprobada por ambas

cámaras el 13 del mismo mes, y enviada al Ejecutivo federal para su publicación, promulgación y puesta en vigor, con excepción de los dos artículos 388 bis y 390.

Palabras clave Reforma laboral, política, artículos.

Introducción

Mucho se ha hablado de la Reforma Laboral, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, en cuanto a si afecta o no los derechos de los trabajadores o si beneficia o no a los empresarios. La realidad es que la antigua Ley Federal del Trabajo no había sufrido ninguna modificación estructural desde 1970, con lo cual se hacía evidente la necesidad de actualizar el marco legal para otorgar mayor certeza jurídica en las relaciones obrero-patronales.

Algunos aspectos que contemplaron las reformas y que vale la pena destacar, son los siguientes:

- Formas de contratación
- Capacitación
- Democracia y Rendición de cuentas de los sindicatos
- Juicios laborales
- Prohibición de prácticas y formas de discriminación laboral.
- Regulación de la figura del outsourcing, entre otros.

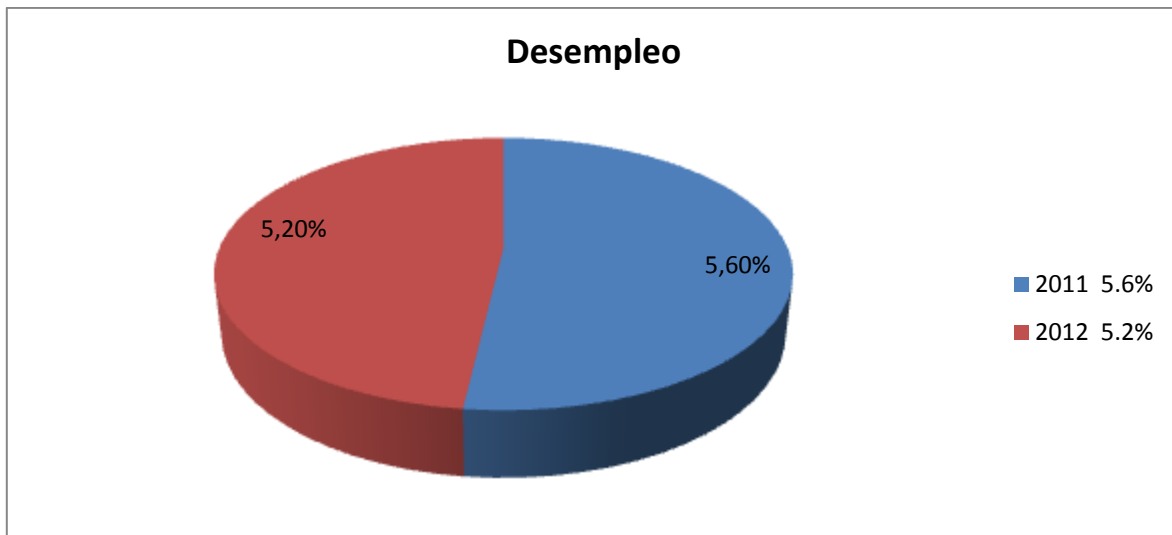
La Reforma Laboral, si bien no es perfecta o integral, representa sin duda un avance y una contribución al desarrollo y mejoramiento de las relaciones laborales en México y de ahí la importancia conocerla, analizarla y adecuarla al contexto nacional

La "necesidad" de esta reforma laboral es ya un viejo reclamo del capital y del empresariado en México, pero hasta la fecha no se había concretado, entre otras razones, debido a la oposición interpuesta por las principales fuerzas del sindicalismo conocido como independiente, el cual ha mostrado fuerte activismo y desplegado, en su momento, acciones de resistencia, movilización y lucha para impedir su imposición por parte de la patronal y del Estado en virtud de los desacuerdos que había entre las principales fuerzas hegemónicas de la partidocracia mexicana: el PRI, PAN PRD y ahora PT para llegar a un acuerdo al respecto.

Pero era impostergable que México pudiera abstenerse ante la modernidad y los cambios que suceden en el mundo y la necesidad de generación de empleos con calidad y equidad por lo que nuestro país tiene que actualizarse en el aspecto laboral. Cada año se incorporan a la búsqueda de un empleo miles de jóvenes, hombres y mujeres, y el mercado laboral no ha tenido la capacidad de absorber a estos al mercado formal, incrementando la informalidad y con ello la inequidad de quienes si pagan impuestos. La falta de oportunidades laborales en el mercado formal ha motivado a que la gente opte por trabajar en actividades informales, Asimismo, muchos mexicanos han optado por emplearse en el mercado informal porque necesitan una segunda fuente de ingresos para "garantizar la sustentabilidad económica de sus familias" (complemento al salario) este asunto es tomado ya por el actual Secretario del Trabajo Alfonso Navarrete Prida, quien expresó que las diferentes medidas que ha tomado el gobierno de Enrique Peña Nieto así como las diferentes reformas que están por aprobarse, puedan hacer frente a lo que él considera el principal problema del mercado laboral mexicano, el sector informal.

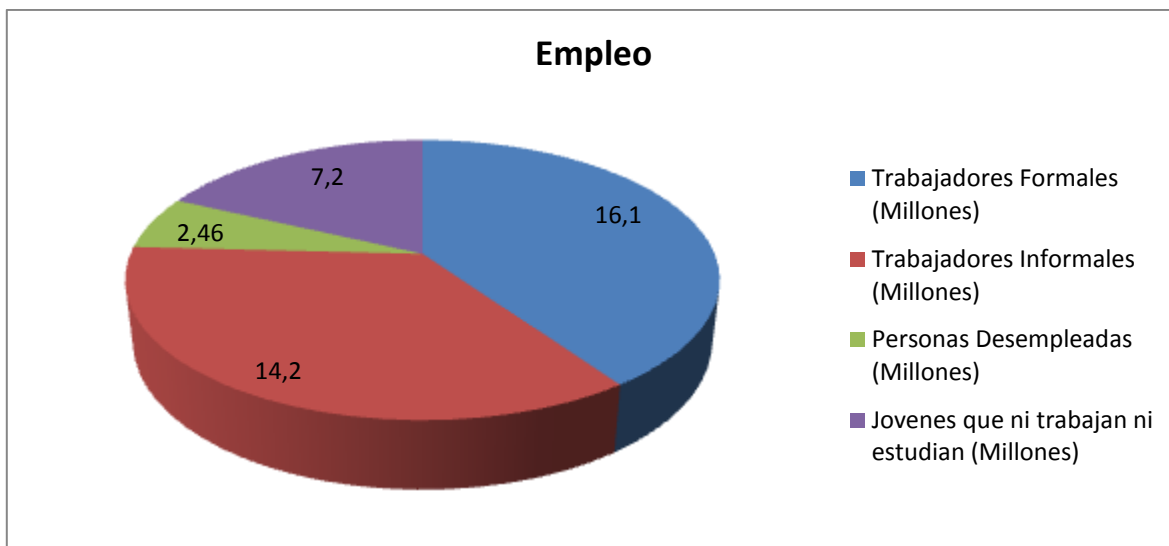
Presento a continuación solo en el caso, de la generación de empleos y de su equidad, las siguientes graficas ilustrativas, nos muestran la situación actual de este tema.

Hoy se ha reducido el nivel de desempleo a un 5.2% a diferencia del mismo periodo del año 2011 que fue de 5.6% pero ha crecido el empleo informal 29.2% de la población ocupada, como lo muestra la gráfica siguiente:



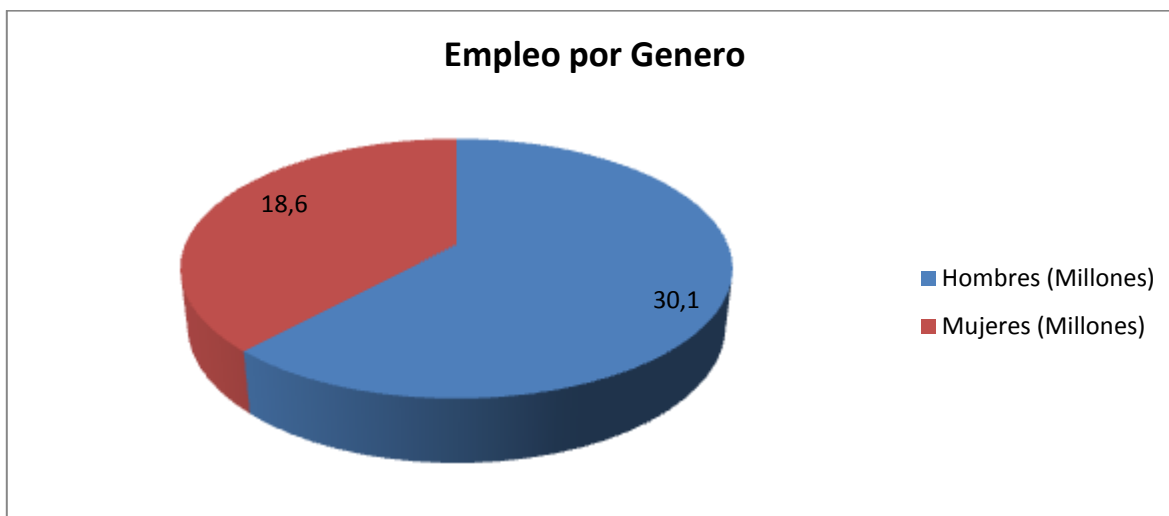
Fuente INEGI octubre 2012

El desempleo bajó, un dato positivo, pero a la vez este decremento se ve opacado por el incremento de trabajadores en el sector informal, en un 29.2% de la población ocupada, 783.000 mas personas lo hacen en este periodoⁱⁱⁱ.



Fuente INEGI octubre 2012

De la misma manera el INEGI nos da el dato del tercer trimestre del presente año de la población ocupada de 48.7 millones de personas, de las cuales 30.1 millones son hombres y 18.6 millones son mujeres, cantidad superior en 1.9 millones a la cifra de igual lapso del periodo julio-septiembre de 2011, cuando se ubicó en 46.8 millones de personas.



Fuente INEGI octubre 2012

REFORMA:

Esta reforma que fue aprobada en el año pasado siendo Presidente de la República Francisco Calderón Hinojosa, creo que es una reforma con acciones positivas, una de ellas, es que se tendrá la posibilidad de contar con nuevas modalidades de contratación, contratación para capacitar, contratación con periodo de prueba, para ver si cubre con el perfil o no para lo que se quiere contratar, aquí lo importante es que aún con estas nuevas modalidades tendrán los derechos como todo trabajador contratado, pero no habrá liquidación, de no ser contratado definitivamente. Otra acción importante Regulará la subcontratación u outsourcing, para evitar que con esta figura, se evada cumplir con las obligaciones patronales. La regulación del outsourcing de ninguna manera provocará la desaparición de empleos formales. Los contratos existentes bajo esta figura permanecerán vigentes y las empresas podrán seguir contratando personal bajo este régimen. Ya existe esta figura de subcontratación solo se reforma la ley para regular esta actividad y el trabajador no se vea afectado en sus derechos, y las empresas se responsabilicen de llevar a cabo los tramites correspondientes sobre seguridad social, antigüedad, etc.

Los jóvenes que buscan su primer empleo se verán beneficiados porque tendrán la posibilidad de ser contratados por estas modalidades adquiriendo así las habilidades necesarias para desempeñar con éxito las labores para lo que fueron reclutados. Y así poder tener un primer empleo definitivo.

Otro punto positivo será que para los empleadores les dará la confianza de contratar bajo estas modalidades sin tener el riesgo de procesos laborales ante la junta de conciliación y arbitraje con duración de hasta de 4 o 5 años.

Estos procesos actuales inhiben la creación de nuevas contrataciones para las pequeñas y medianas empresas ya que tienen que pagar en estos procesos laborales los salarios caídos mientras dura el juicio.

La reforma aprobada pretende en este caso que un juicio dure máximo un año, repercutiendo esta en la facilidad de entrar a una empresa al nuevo trabajador, pero también la facilidad de Salir sin perjuicio de los derechos que le pertenecen si no es competitivo en esa área y el patrón podrá rescindir de sus servicios, sin el riesgo para este de que se prolonguen los juicios jurisdiccionales laborales en las juntas de conciliación y arbitraje, generando una mayor certeza jurídica a los sectores productivos.

Considero que es una reforma integral pues abarca todas las áreas laborales, modalidades de contratación que incrementan los empleos, la productividad, generando así mayor riqueza y mejores salarios, inserción de los grupos vulnerables al mercado formal, se agilizaran los procesos jurisdiccionales laborales, habrá menor pérdida de tiempo y dinero, menor burocracia, corrupción, etc. en las juntas de conciliación y arbitraje en nuestro país.

Se pide también en esta iniciativa la transparencia y democracia sindical, para lo que se propone que los sindicatos den cuentas a sus agremiados cada 6 meses sobre el patrimonio de manera individual, y que el voto sea libre, directo y secreto, por los trabajadores o llamadas también la base, para elegir a sus representantes sindicales. Estamos hablando de los artículos 371 y 373 respectivamente, artículos que por mayoría en la cámara obtuvieron pequeñas modificaciones. Al respecto opino que fue importante la modificación a la ley y que si bien son importantes también estos dos artículos creo, que en el caso del artículo 371 sería imposible que las bases tuvieran únicamente la opción de votar directamente y en secreto, se da también la opción de voto indirecto y secreto, pues hay sindicatos en nuestro país con miles de agremiados que dificultarían este tipo de votación, en sindicatos grandes deberán los trabajadores elegir por voto indirecto y

secreto a sus delegados y estos en asamblea elegir al representante sindical. En el artículo 373 que nos habla sobre la rendición de cuentas queda igual y se cancela la obligación de dar cuentas a sus agremiados en forma individual. Aun así hay muchos sindicatos haciendo uso de las nuevas tecnologías de manera electrónica dan a conocer a sus agremiados la situación contable y el contrato colectivo de la agrupación.

Los artículos 388 bis y 390 relacionados con los sindicatos y los contratos colectivos y que originalmente fueron reservados por algunos partidos de la izquierda, quedaron fuera de la Reforma y por lo tanto continúan igual.

Con respecto a la seguridad e higiene en el trabajo la ley se fortalece al quedar o instituir la coordinación institucional para proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Prohibir la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia, durante las contingencias sanitarias. Fomentar la cultura de la prevención. Así como actualizar las tablas de enfermedades y riesgos de trabajo, es imprescindible realizar una consulta a nivel nacional, para conocer las nuevas enfermedades y riesgos de trabajo, sus repercusiones y así poderlas incluirlas en la ley federal de trabajo así como la actualización de sus respectivas incapacidades. Así mismo se liberaran trámites burocráticos para la clausura de lugares que representen un riesgo para la vida de los trabajadores.

Se podrá compaginar los avances médicos con los tabuladores que tienen las instituciones de seguridad social, lo que atraerá mayores beneficios al sector trabajador: se podrá detectar y evitar riesgos que a la postre resulten perjudiciales para los trabajadores y sus familias. En cuanto al cierre de centros de trabajo que no cuentan con las condiciones mínimas de seguridad, la reforma contempla mecanismos ágiles para que la autoridad sanitaria los clausure.

Conclusión

De los ocho artículos que habían sido reservados y que el Senado modificó, cuatro quedaron intactos 364 bis, 365 bis, 391 bis y el 424 bis, se modifican dos 371 y 373, y se eliminan dos más 388 bis y 390. Las respectivas modificaciones de la Reforma Laboral dan pauta para que las condiciones de vida de los trabajadores mejoren. Se tomó la mejor decisión al rechazar el artículo 388 bis que solo buscaba subastar los contratos laborales, algo que dé inicio ya es anticonstitucional y quebrantaba los derechos laborales. La reforma fue aprobada no como quisieran el Estado, la clase patronal, ni el gremio de los trabajadores pero fue un gran avance para el desarrollo del país, la modernidad y la estabilidad laboral.

En lo personal mi postura respecto a la reforma hay efectos positivos aunque no se esperan de manera inmediata, existe confianza en que se hagan evidentes en el mediano plazo y verse consolidados en un futuro.

Entre algunos de los efectos positivos, el Banco de México estima que esta reforma creará 194,400 nuevos empleos formales antes de que termine 2013; sin perder de vista los acontecimientos económicos que puedan suceder en algunos países con los que interactúa económicamente nuestro país. Nuevas formas de contratación formal con un período de prueba que podrá extenderse a seis meses y se prohíbe que el trabajador gane en una jornada menos de un salario mínimo diario. Se establecen derechos de seguridad social y generación de antigüedad para los mexicanos contratados por modalidad de outsourcing. Y la reglamentación en los juicios laborales ante la junta que tanto han afectado a las pequeñas y medianas empresas.

De igual manera creo que se mantuvo algo muy importante, la autonomía de los sindicatos y el derecho a huelga.

Finalmente la Reforma Laboral incorpora diferentes puntos que protegen los derechos de los trabajadores. Es esta pues una reforma que todavía no se puede medir los resultados de su contenido, para poder establecer un juicio si verdaderamente ¿será efectiva? o traerá consecuencias negativas, las respuestas no son fáciles. No todo es negativo ni positivo de esta Reforma Laboral.

ⁱ Ley federal del trabajo. Edición Mc. Graw Hill 2008 México

ⁱⁱ <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=157018> 3/10/12

ⁱⁱⁱ eleconomista.com.mx.9/11/2012

Ley federal del trabajo. editorial Esfinge 2013

*Profesor de la División de Gestión Empresarial (CUCEA)