

Una reforma laboral que impulsa el empleo con seguridad social

Manlio Fabio Beltrones*

El presente artículo se propone argumentar sobre los distintos aspectos que dan un carácter integral a la reforma laboral y abundar en las tendencias internacionales del mundo laboral que la hacían imperativa.

La reciente aprobación de una reforma laboral de carácter integral marca un hito en la historia parlamentaria y en la funcionalidad del régimen político. Conseguirla ha sido un esfuerzo colectivo de gran alcance para revertir la tendencia al crecimiento del empleo informal y precario, y para orientar el sistema productivo y las relaciones laborales hacia horizontes de competitividad que faciliten la creación de empleo formal y el desarrollo de actividades intensivas en conocimiento e innovación.

Logramos reformar una legislación que tenía cerca de cuatro décadas sin cambios y que, sólo en los años recientes, había acumulado cerca de

334 iniciativas de reforma. Fue una de las expresiones más notorias de la parálisis legislativa que caracterizó durante decenios al régimen presidencial. Cortamos así la inercia de polarización política y social que, en múltiples ocasiones, había impedido actualizar una reforma que cubre los aspectos básicos del mundo laboral contemporáneo, bajo la premisa de modernizar las relaciones laborales con pleno respeto a los derechos de los trabajadores y a sus organizaciones sindicales.

Asumiendo que la discusión que tuvo lugar alrededor de la presentación y aprobación de la reforma laboral se centró, en buena medida, en sus aspectos más controvertidos, los relativos a la autonomía y la democracia sindical y la titularidad de los contratos de trabajo, el presente

artículo se propone además, argumentar sobre los distintos aspectos que dan un carácter integral a la reforma y abundar en las tendencias internas e internacionales del mundo laboral que la hacían imperativa. Al final se subrayan los elementos de la reforma que podrán contribuir a generar condiciones de mayor productividad y competitividad y, en consecuencia, de un crecimiento sostenido con empleos formales y bien remunerados, en el entorno de la transición a una economía del conocimiento.

Las tendencias del mundo laboral contemporáneo

Tengamos presente que las relaciones laborales son un tema central de la agenda política en diversos países desarrollados y emergentes, en un es-

* Coordinador del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la Cámara de Diputados (LXII Legislatura).

cenario económico global que está superando, con enormes dificultades, los efectos de la recesión iniciada en 2008 y a partir de la cual se proyectan una larga etapa de crecimiento económico relativamente bajo, una competencia acérrima en los mercados globales, medidas de proteccionismo comercial, una creciente diversificación de las formas de contratación y gran movilidad de los factores de producción y los flujos de inversión productiva.

Ha sido preciso considerar estas tendencias durante la discusión de la reforma para que, más allá de las distintas visiones ideológicas, se parta de un reconocimiento objetivo de las transformaciones globales del mundo económico y laboral, y de la necesidad de adaptarse a ellas para asegurar niveles suficientes de empleo y bienestar social.

En esta visión global del universo laboral contemporáneo, llaman la atención las tendencias que se observan desde hace algunos años en las relaciones de trabajo en México, así como la necesidad de promover su actualización mediante la reforma de la legislación laboral y otros cambios legales e institucionales en los ámbitos de la seguridad social, la educación y, sobre todo, del régimen hacendario.

Con esta óptica, y considerando la inserción del mundo laboral en un complejo conjunto de relaciones sociales y fiscales, la brecha entre el empleo formal e informal que caracteriza el panorama del trabajo en el México contemporáneo, así como la precarización del empleo y la desigualdad en el ingreso entre los trabajadores, adquiere una dimensión crítica con graves implicaciones en la cohesión y estabilidad sociales, las competencias y habilidades del capital humano y la capacidad de crecer de manera sostenida y generar empleo productivo.

Lo anterior es ilustrado por datos inquietantes y bien conocidos, como que cerca de un tercio de la población económicamente activa se encuentra en el sector informal, el cual podría representar hasta 60% de la economía nacional; también, que una profunda brecha salarial revela que 73% de los afiliados al IMSS obtiene entre uno y tres salarios mínimos y que sólo 10% de los trabajadores se encuentra sindicalizado.

Este muy breve diagnóstico sugiere que el universo de trabajadores con prestaciones laborales es muy limitado, que la gran mayoría tiene ingresos salariales muy bajos en términos de su poder adquisitivo y que el régimen laboral debe reformarse para revertir la consolidación de la tendencia al empleo informal y precario. Estas condiciones han profundizado la extrema desigualdad en la distribución del ingreso y los niveles de pobreza en los que subsiste cerca

de la mitad de la población (57 millones). Todo explica la mediocridad de las tasas de crecimiento de la última década y el estancamiento en los índices de productividad y competitividad de la economía nacional.

Las tendencias anteriores han enfatizado la relevancia de una reforma laboral para reducir las brechas de productividad y de ingreso laboral, elevar las competencias de la fuerza de trabajo y construir las capacidades técnicas del capital humano necesarias para desarrollar y adaptar nuevas tecnologías que, de nuevo, mejoren la productividad y promuevan la orientación del aparato productivo hacia la economía del conocimiento.

En el debate nacional sobre estos temas laborales y de desarrollo y en las deliberaciones que precedieron a la aprobación de la reforma laboral hemos tenido muy presente el reto de impulsar las transformaciones consultando a los actores productivos, sociales, políticos y académicos bajo la premisa de respetar los derechos laborales y sociales de los trabajadores.

Una reforma laboral integral

En materia sindical, el contenido sustantivo de la reforma laboral gira sobre cuatro ejes: la transparencia, la estabilidad laboral, la democracia y la autonomía sindicales.

La reforma obliga a que los sindicatos sean transparentes, al establecer que la dirigencia sindical rinda cuentas del patrimonio de la organización en periodos claramente establecidos, de seis meses por lo menos, y al definir responsabilidades por omisión o manejos indebidos, incluyendo la posibilidad de que el trabajador acuda en última instancia a la Junta de Conciliación y Arbitraje para asegurar el cumplimiento de las obligaciones de transparencia, sin que pueda ser expulsado o separado por exigir el respeto de sus derechos, de manera que también se garantice a los afiliados el derecho a recibir información del manejo del patrimonio sindical.

Respecto a la democracia sindical y, específicamente, a las formas de elección democrática de los dirigentes gremiales, en la Cámara de Diputados se modificó la iniciativa original del ex presidente Felipe Calderón para ampliar las opciones de elección de las dirigencias y no limitarlas a un solo método de elección directa. En la reforma se establece que en el procedimiento de elección de la directiva sindical y el número de sus miembros, la asamblea general podrá determinar un sistema de votación económica directa, la votación indirecta a través de delegados o una votación directa y secreta.

Con lo anterior se eliminó la adición que había propuesto y aprobado la Cámara de Senadores, en su carácter de cámara revisora, y que restringía la votación sindical a un solo método de elección libre, directa y secreta, pues se consideró que ésta limitaba la libertad sindical e imponía a los trabajadores una condición que no se exige a otras organizaciones civiles o políticas. Así quedó debidamente acreditada la libertad estatutaria para que los trabajadores ordenen la vida interna de sus sindicatos y aseguren su autonomía, de acuerdo con los convenios internacionales en la materia y que son de observancia obligatoria para el Estado mexicano.

En cuanto a la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, se desechó una adición aprobada por la Cámara de Senadores que establecía una especie de subasta pública de dicha titularidad, la cual implicaba exhibir los datos personales de los trabajadores, revelar la estructura corporativa y administrativa de la empresa y poner en una situación de incertidumbre la relación laboral y la actividad productiva misma.

Además de la controversia suscitada por el procedimiento parlamentario seguido para presentar este apartado de manera verbal, se desechó la propuesta de adjudicar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultad de revisar en forma periódica la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. Esto equivalía a crear condiciones para un referéndum continuo de las relaciones laborales, lo que pondría en riesgo constante el ejercicio del derecho de huelga y el patrimonio sindical y público que implica la estabilidad laboral.

La modernización del régimen laboral tuvo un avance extra con la ampliación de las formas de acceso al trabajo y de las garantías de seguridad social de los trabajadores, a través de la diversificación de los métodos de contratación y la regulación de los derechos de los trabajadores subcontratados. Ante una situación en la que se multiplicaban progresivamente los casos de contratación y pagos irregulares a los trabajadores, en la cual el régimen de subcontratación o *terciarización* tiende a predominar en el mundo del trabajo, se reguló el salario por unidad de tiempo para promover el ingreso al mercado laboral y garantizar que, en ningún caso, el salario pueda ser inferior al que corresponda a una jornada. Asimismo, la regularización del régimen de subcontratación asegura el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad social, al sancionar el uso doloso de esta forma de trabajo.

De forma complementaria, con el propósito de prevenir la precarización de las formas de empleo, la reforma laboral incluye diversas normas orientadas a fomentar la productividad mediante la formación y capacitación de los trabajadores, lo que hace responsable al patrón de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores durante las horas de trabajo.

A la vez se promueve un sistema de bonos, incentivos y comisiones que recompensa y alienta el incremento de la productividad y, por otro lado, se instaura un Comité Nacional de Productividad y un esquema de constancia de competencias y habilidades del trabajador que habrá de facilitar la movilidad laboral de los trabajadores en función de mejores oportunidades de desarrollo profesional e ingreso salarial. Esto se complementa con el establecimiento de un Servicio Nacional de Empleo que vinculará la formación laboral y profesional de los trabajadores con la demanda del sector productivo, para mejorar las oportunidades de empleo y la competitividad del aparato productivo.

En cuanto a la procuración e impartición de justicia, que han lastrado el ejercicio de los derechos de los trabajadores y la productividad y la estabilidad laboral, la reforma las moderniza y profesionaliza consolidando un proceso de arbitraje más conciliador y eficaz que ponga fin a la simulación jurídica en los litigios laborales, así como a la red de corrupción asociada a la impartición de justicia. Con el mismo propósito, se establece un Servicio Público de Conciliación que garantizará la formación profesional de funcionarios conciliadores y respaldará el justo reclamo individual de las prestaciones de seguridad social por parte de trabajadores que anteriormente eran víctimas de las llamadas prácticas de “coyotaje”.

Por primera ocasión, la reforma regula los derechos de diversos sectores de la fuerza laboral como el trabajo del campo y la contratación en México de empleos específicos para el exterior. Se establece la obligación de un registro especial de los trabajadores agrícolas eventuales o de temporada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como el derecho de contar con un servicio de transporte gratuito y de guardería para los infantes.

La reforma atiende a sectores vulnerables de los trabajadores, al regular las condiciones especiales de quienes tienen entre 14 y 16 años de edad, y sanciona cualquier forma de discriminación laboral como la exigencia de certificados de no embarazo, el hostigamiento y el acoso

sexual. También se establecen licencias de paternidad que amplían los derechos de los padres trabajadores en beneficio natural de la familia.

Recapitulación

A diferencia de otras reformas que abordan aspectos parciales del mundo laboral, como la instrumentada en Chile en 1982, la aprobada en México tiene un carácter integral mostrado en los apartados aludidos. Sin embargo, se reconoce que la maduración de algunos de los cambios más sobresalientes, como serían las nuevas formas de contratación y el salario por unidad de tiempo, requieren de reformas adicionales en el campo de la seguridad social, la formación educativa continua y el régimen hacendario.

Para este propósito hay que recordar la intención del gobierno que encabeza el presidente Enrique Peña Nieto de instrumentar una reforma hacendaria integral que, a su vez, dé lugar al financiamiento público de los compromisos de campaña y las propuestas de gobierno relativos al seguro de desempleo, la pensión universal y, sobre todo, la cobertura universal en salud.

No cabe la menor duda de que estas reformas son indispensables, entre otras cosas, para desincentivar la creación de empleo informal, reducir el costo fiscal de los empleos formales y acompasar los contenidos académicos y técnicos con las demandas y el dinamismo tecnológico del sector productivo.

Resulta claro entonces que la reforma laboral es parte de un ciclo de cambios jurídicos e institucionales de gran calado que, en la práctica, deberán retroalimentarse para que sus objetivos se concreten plenamente.

Cabe abundar en el hecho de que, con base en el mecanismo de iniciativa preferente, la reforma laboral logró ser discutida y aprobada en un tiempo récord en los anales de la vida parlamentaria del México contemporáneo. Un acuerdo parlamentario pertinente y excepcional permitió usar la iniciativa parlamentaria sin contar con la reglamentación de este instrumento (la iniciativa de ley reglamentaria ya ha sido presentada ante la Cámara de Diputados).

Prevalció un sentido de urgencia y responsabilidad en los actores políticos y sociales para abordar un asunto crítico para la creación de empleos, el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y el impulso de la productividad y actividades propias de la economía del conocimiento.

La reforma laboral es una condición necesaria aunque, ciertamente, no suficiente para que la fuerza de trabajo y el aparato productivo se orienten hacia estos horizontes. Hemos dado un primer paso fundamental en esta dirección y estamos seguros de que las reformas programadas en materia hacendaria para el segundo semestre del presente 2013 habrán de cerrar el círculo de reformas que México necesita para corregir el rumbo y comenzar una nueva etapa de crecimiento sostenido con empleos formales y bien remunerados.

