

Reforma laboral: regresividad y debate inconcluso

Dolores Padierna Luna*

El impacto de la reforma laboral será adverso y contrario al bienestar de millones de familias. Desafortunadamente, la opinión de diversos analistas coincide en señalar que además de no responder a las necesidades del adverso contexto laboral en el país, la reforma es regresiva respecto a las conquistas históricas de los trabajadores. En este sentido, el presente artículo busca responder a la urgente necesidad de analizar los principales cambios en la legislación laboral y sus posibles consecuencias en los derechos laborales de las y los trabajadores. Consideramos también que el debate en materia laboral se encuentra inconcluso y que debe retomarse a la luz de los resultados de la nueva legislación, los cuales no se prevén positivos, al menos para la clase trabajadora.

El pasado 1 de diciembre de 2012 se publicó la reforma laboral en el Diario Oficial de la Federación y, por ende, entró en vigor. Durante los últi-

mos años, en el país se ha presentado un amplio debate al respecto de la modernización de la legislación laboral. Desafortunadamente, éste terminó de una manera abrupta y poco incluyente de las diferentes posturas de dicho debate. La reforma aprobada se resolvió en aproximadamente dos meses debido a que el Ejecutivo utilizó la figura de Iniciativa Preferente para que, con el apoyo de los partidos de derecha, las Cámaras decidieran en un periodo de tiempo tan corto sobre un tema de tanta complejidad e impacto social.

En el presente artículo se plantea analizar cuáles fueron los principales cambios incluidos en esta reforma y algunas de sus posibles implicaciones en el mundo laboral de nuestro país, principalmente para las y los traba-

jadores. Desafortunadamente, las opiniones de diversos analistas señalan como consecuencias la regresividad en materia de derechos labores y una posible precarización del empleo. En este sentido, el análisis de los cambios en la legislación laboral es una reflexión obligada, pues las repercusiones sobre la clase trabajadora serán muy amplias y es indispensable darle un seguimiento puntual para evaluar los resultados e iniciar un nuevo debate hacia un marco regulatorio con verdadera responsabilidad social.

El documento se divide en tres partes: en primer lugar se presenta el contexto laboral sobre el que se aplicó la reforma; en segundo lugar se analizan los principales cambios que plantea la reforma en materia

* La autora cuenta con la formación de Maestra Normalista y con la carrera de Economía en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Asimismo, se desempeñó como catedrática de la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Ha sido lideresa de diversos movimientos sociales de izquierda y se ha destacado por su participación en temas de género y derechos laborales. En su trayectoria política dentro del Partido de la Revolución Democrática (PRD) ha sido diputada local, dos veces diputada federal, Jefa Delegacional en Cuauhtémoc, Secretaria General del PRD-DF, Consejera Nacional, Secretaria de Planeación en el Comité Ejecutivo Nacional, miembro de la Comisión Política Nacional, Secretaria General del partido y actualmente es Senadora de la República.

de legislación laboral y una primera revisión de sus posibles consecuencias sobre los trabajadores; finalmente se retoman algunos de los elementos que desde nuestra perspectiva deberán estar incluidos en el futuro debate en materia laboral.

Contexto laboral en México: entre la informalidad y la precariedad

Ante una realidad cambiante, es obligado que el conjunto de leyes que regulan la vida de un país se actualice de manera constante para responder adecuadamente a las nuevas necesidades. Suele considerarse que reformar significa mejorar; no obstante, en cada caso deben analizarse los diferentes elementos y modificaciones que conforman una reforma pues sólo a partir de estas consideraciones se pueden anticipar algunos de los impactos que tendrá en la población en la medida en la que respondan a las necesidades que le dieron origen.

Resulta entonces fundamental preguntarse cuál es la realidad en la que impactarán las reformas, en este caso la situación del trabajo en México. Como sabemos, desde hace casi 25 años se adoptó en el país el modelo neoliberal que trajo como consecuencia las nuevas formas de organización del trabajo. Contrariamente a lo que de manera discursiva se prometía por quienes impulsaban este modelo –por ejemplo, que esta era la única forma de generar las bases para el crecimiento y la mejoría de las condiciones de su población– los resultados fueron muy diferentes. Puesto que México se incorporó al mercado mundial en condiciones desiguales y desventajosas, se generaron múltiples efectos negativos. En materia laboral, los empleos creados por las transnacionales que se establecieron en el país fueron insuficientes y precarios. A lo anterior habría que agregar el exponencial crecimiento del sector informal y el subempleo (Noriega *et al.*, 2009). En este sentido, diferentes datos señalan el deterioro de las condiciones del trabajo y de la calidad de los empleos en los últimos años; por ejemplo:

- Según información del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), seis de cada diez mexicanos que trabajan se desempeñan en una actividad informal, sin acceso a la seguridad social y con un ingreso que, en promedio, es una tercera parte menor al que perciben quienes tienen un empleo formal. Lo anterior significa que 29 millones 271 mil 23 personas se encuentran en la informalidad, esto es equivalente

a 60.1% de la población ocupada (González Amado, 2012).

- No sólo no se han creado suficientes empleos formales sino que también han disminuido los ingresos, pues 65.5% de los trabajadores recibe menos de tres salarios mínimos, y 81.1% vive con cinco salarios mínimos o menos (Olivares, 2012).
- Adicionalmente, el poder adquisitivo del salario se ha erosionado. En la actualidad un trabajador mexicano tendría que ganar tres salarios mínimos para alcanzar el poder de compra de un salario mínimo de hace 40 años (González Yutzil, 2011). Si cruzamos esta información con la del párrafo anterior, tenemos que 65% de los trabajadores recibe el equivalente de lo que representaba un salario mínimo hace 40 años; es decir, sólo cuenta con ingresos para vivir con lo elemental.
- De acuerdo con datos recientes de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, en México por cada diez adultos existen sólo 5.1 cuentas operadas por Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores). Al respecto, Berenice Ramírez, académica de la Universidad Nacional Autónoma de México y experta en pensiones, señala que el riesgo de que la mitad de la población no tenga Afore es que la pobreza se profundice durante su vejez (*Reforma*, 14 de enero de 2013).
- La Organización Internacional del Trabajo en su “Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011” afirma que resulta preocupante la baja y decreciente sindicalización y el debilitamiento de la negociación colectiva en muchos países, entre los que se ubica a México (OIT, 2010).
- Según declaraciones en 2011 del especialista en Derecho Laboral del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ) de la UNAM, Alfredo Sánchez Castañeda, alrededor de 40% de la población en México no tenía acceso a las condiciones laborales que señalaba la entonces ley vigente. Asimismo, el académico afirmaba que en el país había varios grupos vulnerables en cuestión de trabajo, un ejemplo son los adultos mayores: “si bien en la actualidad se les ofrece apoyo, muchos de ellos no lograron un empleo estable el tiempo suficiente para acceder a una pensión por jubilación. En el país hay alrededor de 10 millones de ancianos, y de ellos sólo 2 millones están jubilados (Vargas, 2011).
- Según el Instituto de Investigaciones Económicas (IIE) de la UNAM, 66% de los jóvenes labora en la informalidad, lo que los convierte en más pobres y vulnerables (Olivares, 2012).

En resumen, como podemos observar, después de casi un cuarto de siglo de modelo neoliberal no se han generado suficientes fuentes formales de trabajo, el empleo se debate entre la informalidad y la precariedad mientras lo único que ha crecido ha sido el costo de la vida. Frente a este escenario se plantea la revisión de lo que se aprobó en la reforma laboral y considerar si efectivamente respondió a las necesidades de dicho contexto.

La reforma laboral del 2012: precarización del empleo y regresividad de los derechos laborales

Antecedentes

Como se señaló en el apartado anterior, el país enfrenta condiciones laborales bastante adversas, mismas que la reforma laboral debió haber buscado atenuar en beneficio de millones de trabajadores en el país. Durante el debate de la reforma laboral recientemente aprobada diversas voces señalaron que existía la posibilidad de una perspectiva diferente, que la productividad necesaria para la generación de nuevas fuentes de mejores trabajos no era contradictoria a los derechos de los trabajadores.

El debate sobre la reforma laboral en México no es nuevo, la Ley Federal Trabajo (LFT) previa a las reformas publicadas en noviembre del año pasado tenía su origen en 1970; es decir, data de hace 43 años. Algunos de los primeros debates más importantes se plantearon a finales de la década de los ochenta, pues desde entonces se identificaba que la legislación era utilizada para cumplir los acuerdos corporativos entre el Partido Revolucionario Institucional (PRI), la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), excluyendo algunos sindicatos independientes. A partir de 1995, tanto el Partido Acción Nacional (PAN) como el Partido de la Revolución Democrática (PRD) presentaron iniciativas al respecto. La iniciativa del PAN proponía, entre otras cosas, sustituir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces laborales, permitir la libertad sindical quitando la cláusula de exclusión y garantizar el voto secreto, libre y directo dentro de los sindicatos. A partir del año 2000, las propuestas panistas enfatizaron el tema “económico” (Nexos, 25 de septiembre de 2012).

Por su parte, el PRD y los sindicatos independientes agrupados en la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), realizaron también diversas propuestas para el rompimiento de los mecanismos de control corporativo del PRI-CTM-

Coparmex, acompañados por diferentes elementos para la estabilidad en el empleo, la mejoría en los ingresos y las condiciones laborales. Bajo esta perspectiva, ante un contexto tan adverso para las y los trabajadores, un tema primordial es proteger sus derechos, lo cual no se encuentra contrapuesto con la modernización del marco laboral y el incremento de la productividad.

Análisis de la reforma aprobada

Como toda reforma, una laboral no tendría que ser en sí misma ni “buena” ni “mala”, esto sólo será en la medida en que responda a las necesidades del contexto en el que se aplique. Dada la situación de informalidad y precarización del empleo que se vive en México como consecuencia del modelo neoliberal, podría haberse esperado una reforma laboral que buscara corregir los efectos negativos de dicho modelo en las relaciones laborales así como garantizar y fortalecer las conquistas históricas de los trabajadores.

Desafortunadamente, como han señalado diversos especialistas, desde un principio la reforma federal propuesta por Felipe Calderón estuvo planteada en sentido contrario. Al respecto, Arturo Alcalde Justiniani afirmó: “La iniciativa mantiene los vicios y limitaciones del modelo vigente de relaciones de trabajo. No modifica el sistema de justicia sustentado en órganos tripartitos parciales e ineficientes, como son las juntas de Conciliación y Arbitraje. No toca el control corporativo; en todo caso, lo desplaza más al sector empresarial; no crea condiciones para mejorar el salario y fortalece las prácticas de simulación vigentes” (Alcalde, 2012).

Con motivo del presente análisis dividiremos a la reforma en dos temas principales: el primero respecto a la parte de la reforma relacionada con lo económico y la competitividad del mercado laboral; en el segundo incluiremos las propuestas que se debatieron para la democratización de los sindicatos y la transformación del régimen corporativista heredado por el PRI el siglo pasado.

La flexibilización del mercado laboral: la precarización del empleo

La visión unilateral con la que fue propuesta la reforma fue mucho más evidente en la parte económica; el objetivo era flexibilizar el mercado laboral para supuestamente alcanzar mayor competitividad económica. En este tenor, planteaba un falso dilema entre productividad y derechos laborales que acabó, además, por inclinarla tendenciosa y

favorablemente hacia la clase patronal, generando fuertes críticas de los especialistas¹.

Es en esta parte económica de la reforma en la que se ubicaron los cambios relacionados con los trabajos de prueba, de capacitación, la subcontratación, los trabajos temporales, el derecho de huelga, entre muchos otros que son sumamente regresivos respecto a las conquistas históricas de los trabajadores.

En primer lugar es importante analizar la principal justificación de los impulsores de la Reforma –flexibilizar el mercado laboral con la finalidad de lograr mayor competitividad y supuestamente incrementar el empleo– pues con esta bandera se minaron las conquistas históricas de los trabajadores. Con esta finalidad, en el Cuadro I se presenta la opinión de diversos expertos que desmienten los principales elementos de esta justificación:

Cuadro I	
Principales elementos del debate en la reforma laboral	
<i>Argumentos a favor</i>	<i>Argumentos en contra</i>
El nivel bajo de productividad es consecuencia de un problema de la excesiva regulación en el mercado laboral.	El mercado laboral en México no es rígido, nuestro país se registra una tasa de rotación anual de 70%, esto implica que siete de cada diez trabajadores cambian de empleo en un año. Al respecto, Gustavo Leal, investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco, afirmó que: “el empleo sí necesita ser reestructurado en México, pero no de esta forma, ya que en un escenario donde la oferta de mano de obra ya está suficientemente flexibilizada –con 70% de rotación anual en los puestos de trabajo–, la iniciativa calderonista podría causar aún más cargas excesivas de trabajo y abatimiento salarial”.
Por tanto, el objetivo de una reforma es flexibilizar dicho mercado abaratando los costos de despido y de contratación.	Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la competitividad de un país no necesariamente está vinculada a la flexibilidad laboral ni puede medir su impacto. Alicia Bárcena, la Secretaria General de la organización, afirma que lo que más incide en mejorar la productividad de un país es la asociación de mejores formas del trabajo, con mayor seguridad, así como los sectores más productivos ligados al conocimiento y la tecnología, y no necesariamente con pagar menos o con sacrificar el medioambiente. En cuanto a las prácticas de contratación y despido de personal, México ocupa el lugar 58 de 142 países según el Índice de Competitividad 2011-2012 del Foro Económico Mundial. Sin embargo, países con mayor nivel de desarrollo tienen niveles más bajos en el indicador de prácticas de contratación y despido. Por tanto, flexibilizar el mercado laboral no necesariamente se traduce en un incremento de productividad para el país.
Generación de empleos.	Según José Luis de la Cruz, Director del Centro de Investigación en Economía y Negocios (CIEN) del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores Monterrey (ITESM), el aumento de nuevos empleos registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social sería sólo de 150 mil y 200 mil nuevos empleos. Sin embargo, esto se debería a que los contratos serían por horas; además, la reforma provocaría que medio millón de personas se integraran a la población con pobreza en ingresos. En otras palabras, más que generar nuevos empleos, en realidad se está fragmentando y precarizando el empleo.
La entonces titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Rosalinda Vélez, señaló que se generarían 400 mil nuevos empleos por año.	
La reforma laboral incrementaría la competitividad.	Los despidos frecuentes podrían afectar la calificación de los trabajadores y, por tanto, existiría una disminución en el nivel de competitividad. Según señala De la Cruz, el objetivo es disminuir los costos a las empresas; por tanto, se busca elevar la productividad no por la mayor eficacia o por el fomento a la inversión, sino por una disminución en salarios. Lo anterior se agrava si consideramos que “El hecho de que México cuente con altas tasas de desocupación y subocupación genera un ejército de gente dispuesta a trabajar para poder solucionar sus restricciones económicas. A ellos se les sumaría un grupo que estaría dispuesto a trabajar a cambio de un ingreso con el que actualmente no cuenta; por ejemplo, estudiantes. Ello aumentaría la oferta de trabajo, provocando la caída salarial”.
Mejora en el ingreso de los trabajadores que se incorporarán al sector formal por medio de la reforma.	La reforma laboral tendrá efectos negativos en el salario de los trabajadores, debilitando sus ganancias hasta 10%.

Fuente: Elaboración propia con información de las fuentes citadas en el texto del cuadro.

¹ Inclusive, el reconocido especialista en Derecho Laboral, Néstor del Buen, afirmó que la iniciativa presentada por Calderón a la Cámara de

Diputados reflejaba que los compromisos del Presidente con el sector empresarial eran de fuerza superior (2012).

Como podemos observar en el cuadro, es muy cuestionable afirmar que la reforma aprobada se traducirá en más competitividad, productividad, mejores salarios y empleos demandados por el contexto; por el contrario, existen voces de diversos expertos que apuntan en otra dirección.

Desafortunadamente, este fue el argumento para atender contra los derechos de las y los trabajadores incluidos en instrumentos internacionales firmados por México y en la propia Constitución.

Cada uno de los cambios generados por la reforma deberá ser analizado con mayor detalle a la luz de la evidencia que se presente conforme a su aplicación. Sin embargo, con la finalidad de analizar el principal contenido de la misma, en el siguiente cuadro se sintetizan los principales cambios que trajo a la legislación laboral. Igualmente se presenta un primer esbozo de los posibles efectos que éstos podrán tener en los derechos de la clase trabajadora como consecuencia de las adecuaciones de la ley laboral:

Cuadro 2
Principales artículos reformados y consecuencias para los trabajadores

General	<p>Ponen en riesgo el cumplimiento de los Artículos 1°, 4°, 5°, 14, 16, 17, 20 y 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, y los derechos fundamentales del trabajador en ella consagrados. Pone además en riesgo los principios de igualdad, equidad, legalidad y audiencia parte central de los derechos fundamentales.</p> <p>Contravienen diversos tratados internacionales como el Convenio 156 de la OIT, la propia Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia, entre otros.</p>	<p>Muchos de estos cambios sugieren que el Estado pierde gran parte de su responsabilidad tutelar sobre el trabajador desprotegiéndolo frente al patrón.</p> <p>Los diferentes cambios apuntan también hacia la fragmentación y precarización de los empleos afectando a la clase trabajadora en diversos derechos y salarios.</p> <p>Contravienen diversos tratados internacionales suscritos por México, de derechos constitucionales, humanos, laborales y de procedimiento (señalados en los diferentes temas del cuadro).</p>
<p>Subcontratación o Outsourcing</p> <p>Art. 15A, 15B, 15C, 15D</p>	<p>Contraría a disposiciones de orden público y del derecho internacional, artículos 1°, 102 Apartado "B" y 133 constitucionales que prohíben que el trabajo se use como mercancía.</p>	<p>Legaliza la subcontratación que no estaba permitida en la anterior ley Federal del Trabajo.</p> <p>La laxitud de legislación podría generar casos de explotación como se han presentado en otras regiones como Asia, Medio Oriente y América Latina donde, según diversos estudios y evidencias presentadas por organizaciones internacionales, debido a la opacidad con la que operan las empresas subcontratadas: "ha favorecido el incumplimiento de estándares laborales básicos y la proliferación de fenómenos como el trabajo infantil, el pago de salarios por debajo del mínimo legal, el exceso de horas de trabajo, la precariedad y la insalubridad en muchos países".</p>
<p>Trabajo temporal/a prueba/capacitación inicial</p> <p>Artículos 25 y 35</p>	<p>Afectan las garantías de estabilidad laboral establecidas en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XXII constitucional.</p>	<p>Atenta contra lo señalado en la Constitución que establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil. Esta forma de contratación es similar al "contrato de aprendizaje" de la LFT de 1939, que fue derogado en la LFT de 1970 por los innumerables abusos a los que dio lugar.</p> <p>Al exponer la estabilidad del trabajo pone en riesgo la responsabilidad social del Estado y mina las conquistas históricas de los trabajadores como la antigüedad.</p>
<p>Contratos de prueba-capacitación inicial</p> <p>Artículos 39 A, 39 B, 39C, 39 D, 39F</p>	<p>Vulneran el 123 constitucional en el derecho de estabilidad en el empleo. Adicionalmente, vulneran el derecho a la obtención de las indemnizaciones por despido sin causa justificada, establecidos en el Artículo 7 Inciso d del Protocolo de San Salvador.</p>	<p>Este artículo apunta a que esta reforma estuvo pensada principalmente en el sector empresarial, rompiendo los derechos laborales.</p> <p>Bajo estas formas de contratación las empresas podrán decidir casi de manera unilateral sobre la continuidad de la relación laboral. De esta manera podrán disminuir costos gracias a los derechos de los trabajadores.</p> <p>Plantea la posibilidad de abusos pues las empresas podrían pasarse largos periodos de tiempo realizando contratos de prueba o capacitación aprovechando que el trabajador no genera antigüedad.</p>

Continúa...

<p>Labores discontinuas Artículos 39 F, 153 J a 153 V y 154</p>	<p>Es violatorio del 123 constitucional, 39 F, sobre las labores discontinuas: la laxitud de este artículo podría permitir que se tenga un contrato y prestaciones de tiempo indeterminado en papel pero las empresas podrán demandar los servicios del trabajador en los periodos de tiempo que necesiten y pagar en ese periodo.</p> <p>Artículo 153 J a 153 V y 154. Este grupo de artículos vincula la productividad con los ascensos.</p>	<p>Las labores discontinuas podrán fragmentar la antigüedad y prestaciones consecuentes pues la laxitud del artículo no establece si estarían garantizadas solamente por el tiempo en el que el trabajador sea llamado a trabajar. Podría resultar un tema de simulación de responsabilidad patronal sobre los derechos de los trabajadores.</p> <p>Bajo condiciones de equidad en la capacitación provista por las empresas, la productividad se podría considerar con un factor importante para los ascensos siempre y cuando se encuentre ligada a los salarios. Desafortunadamente esto no queda claramente establecido en las reformas realizadas a la ley. Resulta también desafortunado que la antigüedad pierda relevancia como factor de importancia respecto a los ascensos.</p>
<p>Causales de despido Artículo 47</p>	<p>Es anticonstitucional respecto al Artículo 123. Además limita el derecho de legalidad y audiencia y atenta contra los artículos 1, 4 y 20 constitucional.</p>	<p>Este artículo ayuda a facilitar los despidos y entorpece la impartición de justicia. La redacción podría generar que se despidan al trabajador por medio de una manifestación casi unilateral por parte del patrón o por sugerencia de clientes y proveedores.</p>
<p>Pago de los salarios caídos Artículo 48</p>	<p>Conforme a este artículo, el pago de los salarios caídos será de un máximo de 12 meses; es decir, el patrón llegará a pagar aproximadamente sólo 1/3 parte de lo que paga por despidos injustificados, considerando que el tiempo promedio de un asunto laboral es de tres años o más.</p>	<p>Atenta contra la justicia laboral pues la duración de un asunto laboral es mayor a tres años por razones ajenas al trabajador, es decir, sólo recibiría una tercera parte de lo que le correspondería por este periodo de tiempo. Lo anterior lo afecta gravemente pues cuando ha sido despedido injustificadamente, pierde los derechos a la salud y vivienda por falta de cotizaciones respectivas. De esta forma limita conquistas históricas relacionadas con el derecho a huelga y genera incentivos perversos para generar mayores despidos injustificados por parte del patrón.</p>
<p>Labores conexas Artículo 56 bis</p>	<p>El Artículo 56 bis establece que los trabajadores podrán realizar labores conexas o complementarias.</p> <p>Art. 56 bis. “Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente”.</p>	<p>La laxitud de la redacción permite dejar al criterio del patrón si otorga un pago por las tareas conexas realizadas por el trabajador; tampoco determina con claridad cuáles serían estas tareas y si estarían incluidas en el acuerdo original.</p> <p>En este sentido podría generar falta de certeza en las condiciones laborales y la posible vulneración de derechos como la justa retribución por los servicios prestados.</p>
<p>Trabajos especiales, trabajadores del campo y minas Artículos 28, 333, 343-A, 343- C y 343, 279, 279 bis, 279 ter, 280, 283</p>	<p>En el tema de trabajos especiales hace referencia a casos de los trabajadores domésticos y en el extranjero.</p> <p>Artículo 333, como se encuentra planteado, otorga a los trabajadores domésticos que habitan en el hogar un descanso mínimo (12 horas).</p> <p>Respecto a los trabajadores en el extranjero (Artículo 28), se pierde la oportunidad de impulsar mejores condiciones para hacer valer sus derechos en el extranjero.</p> <p>En cuanto a sectores tan vulnerables como los trabajadores mineros (343-A, 343-C y 343) o jornaleros (279, 279 bis, 279 ter, 280, 283), se pierde la oportunidad de realizar una reforma a fondo para mejorar sus condiciones laborales.</p>	<p>Esta reforma perdió también la oportunidad de mejorar las condiciones laborales para algunos de los sectores de trabajadores más vulnerables del país. Por ejemplo, en el caso de los mineros se pudo haber establecido una mejor regulación en cuanto a las diversas condiciones de riesgo en las que trabajan –uno de los casos más señalados es respecto a los tiros verticales o “pocitos de carbón”– y respecto a los trabajadores del campo en cuando a sus prestaciones.</p> <p>El caso de los trabajadores domésticos es también sintomático pues la ley establece que se les ofrecerían 12 horas de descanso cuando la jornada laboral es de un máximo de ocho horas.</p> <p>En cuanto a los trabajadores en el extranjero, se pudieron haber afinado las exigencias para que el gobierno garantizara mejores respaldos legales internacionales firmados con otros países para de esta forma garantizar a su vez los derechos de nuestros trabajadores en el extranjero.</p>

Cabe señalar que respecto a la mayoría de estos temas los partidos de la Revolución Democrática, del Trabajo, y Movimiento Ciudadano presentaron un debate amplio y reservas a la ley durante su discusión en las Comisiones de Trabajo de ambas

Cámaras y en el Pleno. La autora lo presentó, por ejemplo, en diversos temas mencionados incluyendo el de los trabajadores del campo y mineros. Sin embargo, muchos de estos cambios fueron aprobados con el impulso del PAN y el PRI.

Democracia y transparencia sindical

Otro de los temas centrales debatidos en la reforma laboral fue el de la democracia, transparencia y rendición de cuentas sindical, este era también un asunto central pues buscaba transformar de manera importante las instituciones heredadas del autoritarismo corporativista que dejaría el PRI en el siglo pasado para transitar a un régimen democrático.

En este caso, la propuesta de Calderón iniciaba el debate pero presentaba diversas carencias. Desafortunadamente, la minuta recibida en la Cámara de Senadores después de su aprobación en la Cámara de Diputados presentaba deficiencias aun mayores debido a los cambios a la propuesta original que realizaron diputados del PRI y el PAN en materia de transparencia y rendición de cuentas.

Como señalamos en los antecedentes, una de las principales batallas de la izquierda ha sido la lucha contra el corporativismo y la democracia sindical. Por esta razón, en la Cámara de Senadores la izquierda impulsó, principalmente con el apoyo del PAN, la mayoría de las modificaciones a los artículos relacionados con el tema. Desafortunadamente, algunas de las más importantes fueron una vez más desechadas con la anuencia del PRI y el PAN en la revisión que la Cámara Baja hizo de las mismas.

A pesar de todo, con la nueva legislación se lograron algunos avances relacionados con los artículos 364 bis, 365 bis, 391 bis y 424 bis. De manera concreta, en estos artículos se obtuvieron logros en cuanto a la transparencia y publicidad en el registro de los sindicatos, estatutos, contratos colectivos y reglamentos interiores del trabajo:

- En el 364 bis se plantea que el registro de los sindicatos debe cumplir con los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad e imparcialidad.
- El 365 bis obliga a las autoridades laborales a hacer pública la información sobre los datos básicos, registros y estatutos de los sindicatos.
- El Artículo 391 bis prevé hacer pública la información de los contratos colectivos y que estén disponibles en Internet.
- El Artículo 424 bis también se refiere a hacer públicos los reglamentos interiores de trabajo.

Debido a los cambios realizados en la Cámara Baja, algunos de los grandes temas que seguirán pendientes en cuanto a la transparencia y democracia sindical son: la obligatoriedad del voto directo, en el Artículo 371, para

la elección de directivas sindicales pues la posibilidad del voto indirecto permite no sólo la discrecionalidad sino la incertidumbre en cuanto a la decisión final que tendría el depositario del voto

Respecto a la transparencia y rendición de cuentas será indispensable seguir impulsando los cambios al Artículo 373 para que las directivas sindicales estén obligadas a entregar a cada uno de los agremiados una copia del resumen de la rendición de los informes, donde se incluya la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

Igualmente importante resulta que sea requisito para la contratación colectiva que la autoridad laboral consulte a los trabajadores, lo cual se había incluido en un Artículo 388 bis. Este es un proceso elemental de justicia y democracia pues se busca suprimir los mecanismos de simulación por medio de los cuales el patrón escoge la organización que ha de representar a sus trabajadores, lo que ha dado origen a los llamados “contratos de protección patronal”. Este es un cambio urgente pues, según José Alfonso Bouzas Ortiz, investigador de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), 90% de los contratos colectivos de trabajo registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) son de protección patronal (*Contralinea*, 1 de mayo de 2008).

Asimismo, otro de los cambios necesarios y que también fue rechazado por el PRI y PAN en la Cámara fue la adición al Artículo 390 que indica como requisito para depositar el contrato colectivo el cumplimiento con la consulta a los trabajadores señalada en párrafo anterior.

En resumen, a pesar de que se alcanzaron algunos logros en materia de transparencia y democracia sindical existen todavía grandes pendientes que deben seguir siendo materia del debate laboral pues impiden romper con el viejo sistema autoritario corporativista heredado por el PRI. En este tenor, en el siguiente apartado se mencionan algunos de los temas que consideramos fundamentales en futuras discusiones con base en lo hasta aquí señalado.

El nuevo debate: una perspectiva integral de la reforma

La información hasta ahora presentada sugiere que pronto habrá de retomarse el debate en materia laboral. En este sentido se han expuesto diversas propuestas, una de ellas es la elaborada por el PRD junto con la Unión Nacional de Trabajadores. Con base en este documento y otras consideraciones, en las siguientes líneas se esgrimen algunos temas

sobre los que podrá girar el futuro debate a la luz de la reforma recientemente aprobada. Se retoma esta perspectiva pues, como se señala en la exposición de motivos, esta iniciativa busca dar respuesta directa a la situación descrita en el primer apartado de este documento: el crecimiento en la informalidad y precariedad de los trabajos que ha traído el neoliberalismo y que corre el riesgo de profundizarse con la reforma aprobada².

Habrá que volver a la verdadera modernización de las relaciones laborales que permita hacer compatible el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de las y los trabajadoras y de la democracia sindical con las modificaciones en un entorno de creciente competencia e integración económica mundial.

Además de buscar eliminar rasgos autoritarios y corporativos que prevalecerán del viejo orden laboral democratizado, frente al contexto laboral adverso para millones de trabajadores, será fundamental preservar y retomar algunos de los principios que se han perdido con la actual reforma y que dieron origen a los derechos laborales.

Sin duda, el nuevo debate deberá ver hacia atrás, es fundamental considerar la premisa del conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales. Aun si se lograra un incremento en la competitividad y productividad –lo cual se ve complicado con base en lo señalado anteriormente– esto pierde valor si de manera paralela se precariza el empleo y el beneficio se concentra en los sectores más favorecidos de la sociedad. En consecuencia, habría que reconsiderar si la ley debe retomar su carácter tutelar en favor del trabajador y los principios que le dan sustento.

Igualmente se deben considerar formas diferentes de incrementar la competitividad en los procesos productivos sin provocar la precarización del empleo; en este sentido podrá ser de utilidad una nueva relación para modernizar pero respondiendo a las innovaciones tecnológicas, organizativas y a los cambios de los mercados sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Otros temas que son indispensables en el debate de una reforma integral y con responsabilidad social son: el reconocimiento de las condiciones de trabajo y de los salarios que se encuentran plasmados en la contratación colectiva;

igualdad ante la ley y perspectiva de género; diversas medidas para evitar cualquier forma de discriminación; atribuir las responsabilidades patronales correspondientes a quienes realmente reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes de manera formal aparezcan como patrones o receptores de esos servicios, sin eximirlos de su responsabilidad solidaria; es decir, retomar el tema de la subcontratación o *outsourcing*; diversas medidas para proteger la calidad de los empleos, por ejemplo, rescatar el papel del salario mínimo que deberá estar ligado a la evolución del costo de la vida; diversas prestaciones fundamentales en un país en desarrollo como el acceso a la vivienda, cobertura social, protección en los contratos laborales, entre otras.

En resumen, habrá que considerar un modelo incluyente de relaciones laborales, retomando muchos de los derechos de los trabajadores lesionados con la presente reforma, la promoción bilateral de la modernización productiva y no sólo en beneficio principal de los patrones, así como el reparto justo de los resultados gracias a mejores salarios³.

Conclusiones

En este documento se ha presentado una primera aproximación sobre los principales cambios traídos a la legislación laboral por la reforma recientemente aprobada y algunas de sus posibles implicaciones en el mundo laboral de nuestro país, principalmente para los trabajadores.

Desafortunadamente, las primeras conclusiones señalan que la reforma recientemente aprobada no responde a las demandas de actualización ni en materia económica ni en la protección de los trabajadores que han visto afectadas sus condiciones laborales durante los casi 25 años de modelo neoliberal. Por el contrario, se presenta un retroceso en materia de derechos laborales y un riesgo de mayor precarización del empleo.

Sin duda habrá que continuar el análisis sobre todo a la luz de los resultados que presente la aplicación de la presente reforma. Sin embargo, de confirmarse las consideraciones del párrafo anterior, los diferentes actores deberán asumir sus responsabilidades, dentro de ellos los grupos políticos que impulsaron estos cambios, y alcanzando su aplicación.

² Iniciativa de Reforma de Laboral PRD-UNT. Recuperado de <2013http://portal.strm.net/documentos/INICIATIVA%20LEY%20FEDERAL%20DEL%20TRABAJO%20_2012_.pdf>.

³ Iniciativa de Reforma de Laboral PRD-UNT.

En este sentido, además de asumir el costo y rendir cuentas a la sociedad, deberá haber la completa apertura para un nuevo debate. En éste habrá que reconsiderar un modelo incluyente de relaciones laborales, retomando muchos de los derechos de los trabajadores lesionados con la presente reforma, la promoción bilateral de la modernización productiva, y no sólo en el beneficio principal de los patrones, así como el reparto justo de los resultados gracias mejores salarios.

Referencias

Alcalde Justiniani, A. (2012, 22 de septiembre). “Ocho mentiras del plan laboral de Calderón”. *La Jornada*, sección Opinión.

Camacho Servín, F. (2012, 26 de septiembre). “En riesgo, la estabilidad en el empleo y prestaciones básicas, afirman expertos”. *La Jornada*, p. 8

De Buen, N. (2012, 15 de septiembre). “Otra reforma laboral”. *La Jornada*, sección Opinión.

De la Cruz, J. L. (2012, lunes 24 de septiembre). “La reforma laboral, una trampa de pobreza”. *El Universal*.

González Amado, R. (2012, 12 de diciembre). “Seis de cada 10 mexicanos que trabajan están en la informalidad”. *La Jornada*, p. 27.

González Yutzil, I. (2011, 9 de mayo). “El deterioro salarial suma 40 años en México”. *El Universal*.

Grau Laborda, O. y Soler Matutes, J. (2005). *Subcontratación en Asia: Teoría y experiencias empresariales*. Barcelona: CIDOB.

Iniciativa de Reforma de Laboral PRD-UNT. Recuperado de <http://portal.strm.net/documentos/INICIATIVA%20LEY%20FEDERAL%20DEL%20TRABAJO%20_2012_.pdf> (consultado el 17 de enero de 2013).

Noriega, E. M.; Franco Enríquez, J. G.; Montoya Ruiz, A.; Garduño Andrade, M.; León Cruz, L. E.; Martínez Alcántara, S. y Cruz Flores, A. C. (2009). “Deterioro de las condiciones de trabajo y de salud en México”. *Salud de los Trabajadores*, 17(1): 62-63.

Olivares, E. (2012, 26 de febrero). “En la informalidad, 66% de jóvenes que laboran en México: investigador”. *La Jornada*. Recuperado de <<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2012/02/26/141357644-en-la-informalidad-66-de-jovenes-que-laboran-en-mexico-investigador>> (consultado el 16 de enero de 2013).

Organización Internacional del Trabajo (2010). “Informe Mundial sobre Salarios 2010-2011”. Santiago de Chile.

Ruiz, A. (2012, 1 de octubre). “Habrá 400 mil nuevos empleos al año: STPS”. *El Sol de México*.

Vargas Hernández, I. (2011, 18 de marzo). “El desastre del sector laboral en México”. CNN-Expansión. Recuperado de <<http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2011/03/17/condiciones-laborales-seguro-trabajo-cnn>> (consultado el 15 de enero de 2013).

Reflexiones del desarrollo local sostenible

Gretchen A. González Parodi (Coordinadora)





EDICIONES EON



Universidad Autónoma Metropolitana
Casa abierta al tiempo Azcapotzalco



INSTITUTO AUTÓNOMO METROPOLITANO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS SOCIALES