

LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO: *Un paso hacia la restauración de la competitividad.*

Por: Jesús Marcín

La primera Ley Federal del Trabajo en México fue promulgada en el año de 1931, 14 años después de la emisión de la Constitución de 1917.

En el año de 1970 dicha Ley fue reformada, incluyendo principios de dignidad en el trabajo y garantías de derechos sociales.

A raíz de los cambios en la sociedad y la economía en nuestro país y en el mundo, dicha legislación ha sido rebasada por la realidad que nos acompaña día con día en el ambiente laboral.

Si bien es cierto, el tema de una reforma laboral trae como consecuencia temor en cuanto a la pérdida de derechos y protección de la clase trabajadora de nuestro país, dicha incertidumbre es derivada de la falta de conocimiento en cuanto a los cambios que se pretenden llevar a cabo, ya que los mismos no son tendientes a disminuir prerrogativas de los trabajadores, sino se ha planteado con el objeto de dar un paso hacia las actuales condiciones laborales que imperan en México y en el mundo, sin que por ello se pretenda dejar a los trabajadores en estado de indefensión.

Es necesario señalar que, las relaciones de trabajo deben de observarse desde un punto de vista de armonía entre los factores de la producción (capital y trabajo) y no como una pugna entre éstos, por lo que de ser aprobadas dichas reformas, México se uniría a otros países del hemisferio que han efectuado cambios a sus legislaciones laborales con esa finalidad.

<i>País</i>	<i>Reforma efectuada</i>
<i>España</i>	Controles para evitar la simulación en las relaciones temporales de trabajo y menos impuestos para quienes apuesten por el empleo fijo.
<i>Argentina</i>	Flexibilización de las relaciones laborales.
<i>Perú</i>	Flexibilización de las relaciones laborales.
<i>Venezuela</i>	Flexibilización de las relaciones laborales con una concepción garantista de los derechos de los trabajadores.
<i>República Dominicana</i>	Flexibilización de las relaciones laborales con una concepción garantista de los derechos de los trabajadores.
<i>Panamá</i>	Reformas menores con carácter progresivo y de largo plazo.
<i>Chile</i>	Reformas menores de corte flexibilizador.
<i>Ecuador</i>	Reformas menores de corte flexibilizador.
<i>Guatemala</i>	Reformas menores de corte flexibilizador.
<i>Nicaragua</i>	Reformas menores de corte flexibilizador.
<i>El Salvador</i>	Reformas de carácter extenso sin flexibilización.
<i>Paraguay</i>	Reformas de carácter extenso sin flexibilización.
<i>Bolivia</i>	Sin reformas
<i>Honduras</i>	Sin reformas
<i>Uruguay</i>	Sin reformas
<i>México</i>	Sin reformas

* *Reformas laborales efectuadas en los últimos años en países de habla hispana.*

Algunos de los problemas más relevantes en nuestro país, relacionados con el ámbito laboral son:

- Creación insuficiente de plazas de trabajo;
- Empleo informal;
- Migración de mexicanos al extranjero;
- Falta de democracia en Sindicatos;
- Carencia en cuanto a capacitación y entrenamiento de los trabajadores;
- Inflexibilidad de las relaciones de trabajo;
- Falta de productividad en las empresas;
- Pérdida de los estándares de competencia de la mano de obra mexicana ante otros países;
- Abusos cometidos tanto por las autoridades laborales como por los litigantes que no cuentan con una patente de abogados;
- Desvío de fondos de las cuotas aportadas por los trabajadores a sus Sindicatos.

De las reformas más destacadas, podemos mencionar la inclusión como en otros países de contratos de capacitación y de prueba, que contrario a lo que se pudiera pensar no significan abusos hacia los trabajadores, ya que el proyecto contempla reglas jurídicas para que las empresas no hagan mal uso de dichas figuras, con lo que se busca incentivar la competitividad de los trabajadores y empresas, tan importante en el contexto actual.

Asimismo, podemos observar que se pretende regular que los trabajadores puedan desempeñar actividades diversas para las cuales fueron contratados, efectuando el ajuste salarial correspondiente, situación que anteriormente no estaba contemplada, pero que sucedía en la práctica

cotidiana, sin que el trabajador tuviese ningún beneficio.

Actualmente, existen empresas que implementan diversos tipos de horarios de labores, como puede ser el caso de las maquiladoras, que han hecho que la Ley actual sea obsoleta en este sentido, por lo que se pretende regular dicha situación, lo cual es correcto y necesario, ya que la iniciativa contempla la fijación de un horario por acuerdo entre las partes, siempre dentro de los límites consignados en ésta, teniendo como beneficio que nuestro país vuelva a ser un lugar atractivo para los inversionistas tanto nacionales como extranjeros, sin descuidar ni perder de vista el bienestar de los trabajadores.

También, se incluye la posibilidad de efectuar los pagos de salarios a través de medios electrónicos, situación cada vez más común en la realidad empresarial mexicana, el manejo que deberá darse a las labores discontinuas y la acumulación de la jornada semanal o mensual dentro los límites que actualmente se contemplan en la legislación.

Ahora bien, la reforma en comento, contempla como una obligación del patrón brindar la capacitación y el adiestramiento necesarios a sus trabajadores, en el mismo sentido es una obligación de éstos recibirla, de lo cual también dependerá su ascenso, siendo esto benéfico ya que incentiva la competitividad para de esa manera estar en posibilidades de contender en el entorno internacional; adicionalmente, en lo interno se traduce en mejores posibilidades de vida para los empleados y sus familias.

Con relación a los Sindicatos, es necesario hacer mención que en la práctica, es común que las empresas se vean afectadas con el cierre de sus instalaciones por dichas agrupaciones, las cuales les demandan la firma de un contrato colectivo de trabajo, sin

que ni siquiera los trabajadores de dichas empresas estén afiliados a éstos, situación por la cual se contempla que en estos casos el Sindicato en cuestión debe acreditar tener como agremiados a los trabajadores de la empresa respectiva.

Como beneficio de los trabajadores, se contempla que en caso de disolución de un Sindicato, sus representantes deberán continuar en sus funciones hasta que se concluya con la distribución del patrimonio del mismo y se excluye al Instituto Mexicano del Seguro Social como beneficiario en caso de no tener a quien entregar dicho patrimonio.

Si bien es cierto que lo anterior significa un avance importante, con posterioridad se deberán de realizar mayores precisiones con respecto a la rendición de cuentas por parte de los Sindicatos a sus agremiados, debiendo de incorporar dicha obligación a sus estatutos.

Uno de los puntos de mayor relevancia en cuanto al tema de las autoridades laborales, es el que contempla la profesionalización tanto del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como de los litigantes que acuden a éstas, lo cual tendrá como consecuencia un beneficio directo tanto para el sector patronal como para los trabajadores, ya que en la actualidad por la falta de conocimientos jurídicos en la materia, las partes en juicio se encuentran a merced de los "criterios" de algunos funcionarios.

El proyecto de reforma exige una patente de ejercicio profesional de licenciado en derecho a las personas que defiendan legalmente a los trabajadores, con lo cual, se eliminaría una problemática importante, ya que en ocasiones éstos no cuentan con la capacidad técnica necesaria para defender sus intereses.

En cuanto a la impartición de justicia laboral, se plantean reformas tendientes a mejorarla, tales como:

- Dar mayor rapidez al proceso laboral, ya que lamentablemente los juicios son demasiado largos en la práctica, lo que se traduce en una desventaja para las partes en conflicto, sobre todo para las empresas que al final del proceso, en caso de perderlo, tienen que cubrir salarios caídos al trabajador que les demandó.
- Obligar a las autoridades laborales a incentivar la conciliación como medio de solución de conflictos, lo cual ayudaría a eliminar la excesiva carga de trabajo en las mismas y con ello tener una mejor impartición de justicia social.
- También, se contempla incorporar diversos criterios jurisprudenciales emitidos por autoridades federales que regulan las prácticas que se dan dentro del procedimiento laboral y que no están contempladas actualmente dentro de la Ley.
- Asimismo, se pretende introducir la identificación obligatoria de los comparecientes a juicio y mejorar la tramitación en el ofrecimiento y admisión de pruebas de las partes, así como su desahogo, para que se de en igualdad de circunstancias.
- Se pretende dar mayor credibilidad al procedimiento de huelga por titularidad de contrato colectivo de trabajo mediante mecanismos que eviten las prácticas ilegales en

el recuento de votos y celeridad al mismo.

Ahora bien, con motivo de la comparecencia del Secretario de Trabajo y Previsión Social Ing. Francisco Javier Salazar, el pasado 18 de octubre, ante las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, algunos de los partidos políticos fijaron su postura en relación con el proyecto de reforma mencionado en los términos siguientes:

Partido	Posición
Nueva Alianza	A favor
PT	En contra
PVEM	A favor
PRI	No expresada
PRD	En contra
PAN	No expresada

Es conveniente manifestar que las reformas que se pretenden llevar a cabo no son suficientes, ya que la sociedad es dinámica y las relaciones de trabajo son cambiantes, no obstante lo anterior, se trata de un paso importante hacia la restauración de la competitividad en nuestro país y la generación de empleos que nos han hecho falta a lo largo del presente sexenio (5 millones de plazas laborales no creadas), por lo que consideramos necesario que éstas sean aprobadas por la legislatura entrante.

En conclusión, las reformas propuestas en la iniciativa en mención, no transgreden los derechos de los trabajadores como algunos sectores lo han expresado, sino que únicamente se pretende adaptar la Ley a las circunstancias existentes en nuestro país y su entorno internacional, con lo que se lograría que la inversión nacional y extranjera vuelva a ver a México como un país competitivo, que da certeza jurídica tanto a los trabajadores como a los empleadores, un mayor aumento en la

productividad, derivado de la capacitación y adiestramiento, así como el fortalecimiento de las autoridades encargadas de los conflictos en materia de trabajo.

Lo anterior, abriría una ventana importante de oportunidades para nuestro país, derivado de la señal positiva que se enviaría a los mercados, insertando a México en la vanguardia mundial de los países que son capaces de ponerse de acuerdo para efectuar los cambios estructurales necesarios en aras de una mayor competitividad.