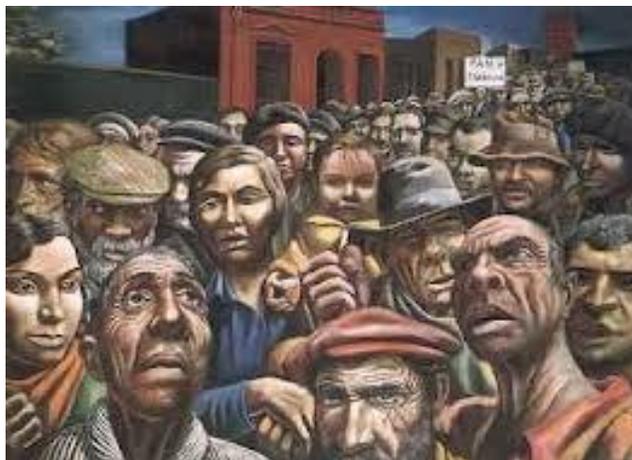


La reforma laboral en México en contra de los derechos de los trabajadores.

Con la colaboración de Rita Marcela Robles Benitez



La reforma laboral del PRI en contra de los derechos de los trabajadores. Se trata de una reforma que toma como referencia las propuestas fundamentales contenidas en la iniciativa de reforma laboral del Partido Acción Nacional del 18 de marzo de 2010 que afectan gravemente los derechos individuales, sumada a la ventaja empresarial que mantiene un modelo sindical que impide la participación de los trabajadores en la definición de las relaciones laborales y legitima la intervención gubernamental en la vida interna de los sindicatos y la anulación en los hechos del derecho de huelga y la contratación colectiva.

La iniciativa del PRI negociada con el PAN teniendo como actores principales en la confección de esta iniciativa a empresarios que militan en ambos partidos tendría consecuencias muy graves de aprobarse y de las que contabilizamos por lo menos 26 grandes afectaciones en contra de los trabajadores, que son las siguientes:

EN MATERIA INDIVIDUAL

Estabilidad en el empleo

1. Rompe con el principio de bilateralidad y de estabilidad en el empleo al modificar el artículo 39 de la ley laboral suprimiendo el texto que refiere que la existencia de un contrato se dará mientras subsista la materia de trabajo. De aprobarse esta

iniciativa, la existencia de un contrato de trabajo dependería exclusivamente de la voluntad del patrón y no de la subsistencia de la materia de trabajo.

2. Se anula por completo la estabilidad en el empleo y permite el libre despido sin costo para el patrón al permitirle crear contratos de:

A) Prueba,

B) Capacitación inicial y de

C) Labores discontinúas (en este caso que pueden ser de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año) Este último es el más grave, porque puede darse el caso que una persona trabaje 5 días de los 6 a los que está obligado (como ocurre con muchos trabajadores) permitiendo despidos sin indemnización alguna.

3. Permite el despido libre, pues ya no será obligatorio para el patrón entregar personalmente al trabajador del aviso de rescisión ya que lo podrá hacer por correo certificado o por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje quién podrá comunicarlo “por cualquier medio que estime conveniente”.

4. Se incrementan causales de despido como faltas contra los clientes del patrón.

5. Desaparece el derecho al aviso de despido para los trabajadores domésticos.

6. Legitima las renunciaciones “en blanco” al modificar el artículo 53 de la LFT que en la vigente requiere de un acuerdo entre las partes.

7. Se crean “Normas nuevas” dirigidas a los Jornaleros Agrícolas, que se refieren especialmente a un “Registro especial de trabajadores eventuales o de temporada” para justificar el despido libre y sin costo en contra de ellos

OUTSOURCING

8. Legaliza el contratismo de terceristas que hoy es ilegal, permitiendo que los patrones no asuman sus obligaciones laborales y lo hagan por ellos los contratistas, materializándose “fraudes legales” contra los trabajadores al suprimirse la responsabilidad solidaria en el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

SALARIO

9. Permite su fijación de manera unilateral por parte del patrón sin intervención sindical.

10. Legaliza la polivalencia (el multiusos) con el mismo salario.

11. Con la certificación laboral permite la imposición de condiciones unilaterales de trabajo sin beneficio salarial acordado bilateralmente;

12. Permite la fijación del monto de bonos, incentivos y comisiones de manera unilateral los cuales no son obligatorios revisarlos.

13. Desaparece el salario mínimo y se crea el “salario infinitesimal”, porque el artículo 83 de la LFT se modifica para que el salario se pueda pagar de manera proporcional por el tiempo laborado con la base del salario mínimo; si se trabaja una hora diaria, se podrá pagar un octavo del salario mínimo, \$7.47 pesos por hora. Una persona que labore 4 horas diarias se pagarían apenas \$29.90 diarios, la mitad del salario mínimo.

14. Legaliza la subcontratación vía “outsourcing” reduciendo el costo de la fuerza de trabajo y permitiendo que en una misma empresa haya trabajadores con mismas funciones con diferente salario y prestaciones.

CONDICIONES DE TRABAJO

15. Se permite la ampliación de tareas, cambio de los días de descanso contenidos en los contratos y de las horas de la jornada de trabajo que pueden ajustarse diariamente en función de las necesidades de la producción.

SEGURIDAD SOCIAL

16. La “TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO” y la “TABLA DE VALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES”, que hoy contemplan los artículos 513 y 514 de la Ley Federal del Trabajo dejan estar incorporadas a ella para convertirlas

en una clasificación meramente administrativa, dejado de ser derechos laborales básicos.

EN MATERIA COLECTIVA

17. Deja intocado el control sindical corporativo.

18. Al legalizar la subcontratación vía “outsourcing”, permite fragmentar aún más a las organizaciones de los trabajadores, pudiendo existir dos o más sindicatos por la misma actividad y centro de trabajo con diferentes condiciones de trabajo.

19. Cancela la existencia de los sindicatos gremiales.

EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

20. Con la iniciativa se alargan los juicios al dividir la primera audiencia en dos apartados, uno de Conciliación y Mediación y de Demanda y Excepciones y en otro de Ofrecimiento de las Pruebas que se celebrará en otra fecha, cuando ahora solo se puede celebrar en una única fecha.

21. Se reduce el pago de los salarios caídos a un año independientemente del tiempo que dure el juicio laboral, lo que al alargarse los juicios será en perjuicio del obrero y sin costo para el patrón

22. Afectaría a los trabajadores burócratas federales, estatales y municipales porque la Ley Federal del Trabajo es supletoria en la aplicación de sus normas laborales.

23. La prueba del recuento de los trabajadores se hará tomando como base además de las cuotas del IMSS, nominas de pago un listado de trabajadores sindicalizados que reconozca el patrón (art. 931 fracción IV inciso c) de la LFT) hecho que permitiría indebidamente la injerencia de éstos en materia gremial.

DIRIGIDA CONTRA LOS JÓVENES Y MUJERES

24. Es discriminatoria contra las trabajadoras domesticas porque en caso de despido el patrón no estaría obligado a entregar un aviso de rescisión de contrato.

25.El creciente desempleo permitirá mayor explotación en el trabajo con los jóvenes, más bajos salarios e incremento en los accidentes de trabajo al no tomarse medidas legales para evitarlos; no se otorgan facultades a inspectores para cerrar centros de trabajo en caso de incumplimiento de normas de seguridad y se mantienen las ridículas sanciones de hasta 315 salarios mínimos en caso de incumplimiento (las cuales casi nunca se aplican).

26.La iniciativa carece de perspectiva de género permitiendo se mantenga la inequidad, explotación y hostigamiento sexual contra las mujeres.

En conclusión de aprobarse la propuesta del PRI-PAN para reformar la Ley Federal del Trabajo generará más pobreza, problemas sociales y una grave afectación a los derechos humanos de los trabajadores. Por este motivo hacemos un llamado a las organizaciones sindicales, a la clase trabajadora en su conjunto, a organismos de derechos humanos a que no permitan se consume esta contra reforma laboral

LAS REFORMAS PRI-PAN A LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EN CONTRA DE LOS
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
¡NO A LA
REFORMA
LABORAL
PRI-PAN!

Asociación Nacional de Abogados Democráticos