

INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS, A. C.

1

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

MATERIA: FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TEMA: REFORMA LABORAL

ACTIVIDAD: 5.-ENSAYO Y FUNDAMENTOS

ALUMNO: JAIRO ALEXANDER LÓPEZ HERNÁNDEZ

TAPACHULA, CHIAPAS A 17 DE ENERO DE 2014

Tabla de contenidos

pag.

Resumen.....	03
Introducción.....	04
Desarrollo.....	05
1. Acceso al mercado laboral y creación de empleos.....	05
1.1 Se incorpora el concepto de trabajo digno o decente.....	05
1.2 Nuevas modalidades de contratación.....	05
1.3 Criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo.....	06
1.4 La multihabilidad.....	06
2. Transparencia y democracia sindical.....	06
2.1 Rendición de cuentas.....	06
2.2 Elección de la directiva sindical.....	07
3. Fortalecimiento de las facultades normativas de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.....	07
3.1 Tipifica como delito la contratación de menores que no estén en edad permitida para trabajar.....	07
3.2 Regula la subcontratación.....	08
3.3 Se faculta a la autoridad laboral para restringir el acceso a un centro de trabajo cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores.....	08
3.4 Incorpora derechos y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias.....	08
3.5 Incrementa el monto de las sanciones por violaciones a la normatividad laboral.....	09
4. Equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales.....	09
4.1 Instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.....	09
4.2 Establecer medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras.....	09
4.3 Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.....	10
5. Modernizar la justicia laboral.....	10
Conclusión.....	11
Referencias webgráficas.....	11

Resumen

La Reforma Laboral obedece a la necesidad de avanzar en la construcción de un marco que permita incrementar la oferta laboral, alentar la productividad de las empresas, y elevar la competitividad del país; por lo que refleja el trabajo responsable en el proceso de diálogo y negociación del Congreso de la Unión, de los líderes sindicales y los empresarios.

Fortalece los derechos de los trabajadores, al describir las condiciones mínimas que toda relación de trabajo debe reunir, por lo que se propicia que se respete plenamente la dignidad humana del trabajador; que no sea discriminado por su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; que tenga acceso a la seguridad social y a percibir un salario remunerador; que reciba capacitación continua para el incremento de la productividad y, que para prevenir riesgo de trabajo, cuente con condiciones óptimas de seguridad e higiene.

Introducción

La inquietud por la que se desarrolló el tema de Reforma Laboral es para conocer las ventajas que tiene. La Reforma Laboral la podemos entender como un programa de actuación destinado a crear puestos de trabajo, realizando modificaciones legislativas que permitan una mayor flexibilidad del mercado laboral, por ejemplo introduciendo nuevas modalidades de contratación.

En el presente ensayo, el tema se desarrolla de la siguiente manera: como primer subtema acceso al mercado laboral y creación de empleos abordando los siguientes apartados incorporación de trabajo digno o decente, modalidades de contratación, criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo, la multihabilidad. Segundo subtema transparencia y democracia laboral, específicamente en lo que es rendición de cuentas y elección de la directiva sindical. Tercer subtema fortalecimiento de las facultades normativas de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, como son contratación de menores que no estén en edad permitida para trabajar, subcontratación, restringir el acceso a un centro de trabajo cuando exista peligro para la salud y vida del trabajador, derechos y obligaciones de patrones y trabajadores, sanciones por violaciones a la normativa laboral. Cuarto subtema equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales, abordando los puntos de instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades, medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras y acoso u hostigamiento sexual y como último subtema modernizar la justicia laboral.

Desarrollo

1. ACCESO AL MERCADO LABORAL Y CREACIÓN DE EMPLEOS

1.1 Se incorpora el concepto de trabajo digno o decente

La aspiración asentada en el Artículo 123 Constitucional, respecto del derecho a contar con un “trabajo digno”, no encontraba un adecuado desarrollo en la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, se carecía de medidas objetivas para garantizar el respeto a la dignidad humana en todas las relaciones de trabajo. Mientras que en la Reforma Laboral se introduce el concepto de trabajo “digno o decente” como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Con base en lo anterior, se diseñan y ejecutan políticas públicas para promover la generación de empleos de calidad y la colocación de buscadores de empleo en trabajos dignos o decentes; se genera y procesa información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, subempleo y desempleo del país; se promueve la articulación entre los actores del mercado de trabajo que permita mejorar las oportunidades de empleo; se impulsa la ocupación en el país; se brinda apoyo en capacitación para lograr una mayor equidad en el acceso al mercado laboral y se facilita la vinculación entre la educación, la capacitación y el aparato productivo.

1.2 Nuevas modalidades de contratación

Las pocas alternativas de contratación dificultaban el acceso de las personas al mercado laboral. Por su parte, los patrones tenían problemas para contar con personal calificado. En efecto, la falta de oportunidades de la población para acceder a un empleo formal e ingresar a la actividad productiva laboral, principalmente para jóvenes y mujeres era una constante. Así que en la Reforma Laboral se incluyeron nuevas modalidades de contratación, como son los contratos a prueba, de capacitación inicial y de temporada para adecuarse a las circunstancias de competencia y, especialización y desarrollo en el mercado de trabajo. Con ello se pretende generar las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y

mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal. Lo anterior permite al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los trabajadores en un breve tiempo.

1.3 Criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo

Los puestos vacantes se otorgaban al trabajador de mayor antigüedad, conforme a los anteriores criterios, lo que no necesariamente se ligaba a la capacitación y productividad del candidato para ocupar la plaza. Por lo que la Reforma Laboral establece una nueva prelación de los criterios que se deben tomar en cuenta para ocupar las plazas vacantes y ascensos en el empleo, y no sólo por la simple antigüedad. Ahora, se deberá tomar en cuenta que las vacantes y ascensos serán cubiertos por las personas que demuestren mayor capacitación, aptitud y productividad.

1.4 La multihabilidad

La falta de capacitación y adiestramiento de los trabajadores para mejorar el desempeño de sus labores, propiciaba que los centros de trabajo contaran con bajos niveles de productividad. La legislación laboral contenía esquemas rígidos en la descripción de los puestos, que repercutía directamente en la productividad, ya que estaba basada en un modelo que no respondía a los cambios tecnológicos y de organización en las relaciones laborales. Con la multihabilidad que prevé la Reforma Laboral, se supera la rigidez de los puestos de trabajo; se propicia que los patrones asignen a sus trabajadores tareas complementarias a su labor principal, a efecto de que se involucren en otras actividades de su entorno, lo que permite su desarrollo y capacitación, a la par que propicia mejores ingresos.

2.- TRANSPARENCIA Y DEMOCRACIA SINDICAL

2.1 Rendición de cuentas

La Ley Federal del Trabajo señalaba que la directiva de los sindicatos tiene la obligación de rendir cada 6 meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Sin embargo, dicha obligación carecía de sanción en caso de incumplimiento y no aseguraba que la información fuera conocida efectivamente por los trabajadores.

Con las modificaciones a la ley se fortalece la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos, al establecer a sus agremiados el derecho a exigir información y rendición de cuentas. Asimismo, se incorporó la obligación de que los resultados de la administración sean difundidos ampliamente entre los trabajadores miembros del sindicato, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores.

2.2 Elección de la directiva sindical

Para la elección de los representantes de la directiva sindical sólo se establecía que los estatutos sindicales contuvieran el procedimiento para su elección, lo que resultaba insuficiente para propiciar que este ejercicio se realizara de manera libre, directa y secreta. Por lo que ahora la Reforma Laboral establece que los estatutos contendrán el procedimiento para la elección de la directiva y el número de sus miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta, siendo congruente con los criterios sustentados por la Organización Internacional del Trabajo.

3.- FORTALECIMIENTO DE LAS FACULTADES NORMATIVAS DE VIGILANCIA Y SANCIONADORAS DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

3.1 Tipifica como delito la contratación de menores que no estén en edad permitida para trabajar

Las sanciones que establecía la Ley Federal del Trabajo antes de la reforma eran insuficientes para desalentar la práctica de contratar mano de obra infantil, ya que este fenómeno puede vulnerar los derechos de los menores, así como inhibir su desarrollo físico, educación, esparcimiento y recreación. La práctica de contratar mano de obra infantil no resuelve los problemas de pobreza ni las carencias familiares; por el contrario, únicamente reproduce entre generaciones entornos de desigualdad, baja escolaridad, ausencia de capacidades y de protección social. Por lo que en la reforma laboral se estableció como delito la utilización del trabajo de menores en edad no permitida fuera del círculo familiar. Al mismo tiempo, se otorgan facultades a las autoridades laborales, a efecto de que se ordene el cese inmediato de las labores de aquellos, además de resarcir las diferencias salariales, en caso de que percibieran ingresos menores a los de otros trabajadores que realicen idénticas actividades.

3.2 Regula la subcontratación

La insuficiente regulación respecto al *outsourcing* propiciaba la simulación en las relaciones de trabajo con la consecuente merma en las prestaciones laborales. Así que en la reforma laboral se regula la subcontratación de personal u *outsourcing*. Para tal efecto, la Ley Federal del Trabajo definió la figura de “régimen de subcontratación laboral”; puntualizó que el contrato de prestación de servicios debe constar por escrito; no podrá abarcar la totalidad de las actividades iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo; deberá justificarse por su carácter especializado; que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica suficiente de la contratista para cumplir con sus obligaciones y poder establecer la corresponsabilidad entre las empresas beneficiarias de los servicios y las subcontratistas.

3.3 Se faculta a la autoridad laboral para restringir el acceso a un centro de trabajo cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores

Ante una situación de peligro inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, los requisitos que contemplaba la ley para clausurar un centro de trabajo impedían que la autoridad laboral actuara de manera pronta y eficaz. Por lo que la Reforma Laboral simplifica el procedimiento para restringir el acceso a un centro de trabajo cuando en éste existan condiciones de peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores, para lo cual faculta a los inspectores del trabajo, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo que detecten.

3.4 Incorpora derechos y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias

La ley laboral no contemplaba disposiciones expresas para hacer frente a las contingencias sanitarias. Mientras que la reforma otorga a la autoridad laboral facultades que le permiten actuar de forma oportuna, eficaz y coordinada con las autoridades en materia de salud. De igual forma, incorpora derechos y obligaciones para los trabajadores y patrones para hacer frente a estos eventos.

3.5 Incrementa el monto de las sanciones por violaciones a la normatividad laboral.

La autoridad carecía de herramientas eficientes para inhibir el incumplimiento de las disposiciones legales, pues resultaba menos oneroso para los patrones pagar las multas que preveía la ley, que cumplir con las obligaciones laborales. Por lo que la reforma incrementó los montos máximos de las sanciones por infracciones a la ley, para pasar de 315 a 5 mil veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, con lo que se busca desalentar las prácticas contrarias a la normatividad laboral, al establecer multas acordes con la gravedad del incumplimiento.

4. EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

4.1 Instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad

No se contaba con disposiciones expresas que fomentaran la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral. Así que la Reforma Laboral establece la obligación patronal de adecuar las instalaciones de aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desempeño de labores de personas con discapacidad y para ello se fija un plazo de hasta 36 meses. Con lo anterior, se protegen y promueven los derechos de las personas con discapacidad, propiciando su incorporación al mercado laboral.

4.2. Establecer medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras

La legislación laboral carecía de disposiciones expresas que desalentaran el requerimiento de pruebas de no embarazo a mujeres con el objeto de solicitar empleo, o bien, para su permanencia en el mismo. Existía la necesidad de que a las trabajadoras embarazadas se les permitiera distribuir las semanas de descanso pre y post natal para tener más tiempo después del parto para atender a sus hijos. Con la Reforma Laboral se erradica por completo las prácticas de exigir a las trabajadoras pruebas de no embarazo como condición para el ingreso o para la permanencia en el empleo. Además, prohíbe emplear a mujeres en periodos de gestación o lactancia en declaratoria de contingencia sanitaria y les otorga la posibilidad de 6 semanas de descanso para los casos de adopción.

4.3 Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo

El hostigamiento y el acoso sexual constituyen formas de violencia que atentan contra la integridad física, psicológica y aun económica de las personas; limitan su derecho a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro, y sus oportunidades de desarrollo profesional; socava su confianza y autoestima al generarles un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales. Por lo que la Reforma Laboral prohíbe la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual y castiga a quienes permitan o toleren tales conductas. Asimismo, considera tales conductas como causales de rescisión de la relación de trabajo.

5. MODERNIZAR LA JUSTICIA LABORAL

La falta de principios dinámicos en nuestra legislación laboral se ve reflejada en juicios largos que rompen con los principios de prontitud e inmediatez, lo que genera incertidumbre jurídica y encarece la solución de los conflictos.

En la Reforma Laboral para modernizar la justicia laboral se establece el servicio profesional de carrera en las juntas de conciliación y arbitraje y se agilizan los procedimientos. Se establece un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social. De esta manera, se establecieron las bases que permitirán crecer con un mayor dinamismo para generar empleos en el país, al mismo tiempo que se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores.

Conclusión

Nuestro país cuenta con una plataforma para crecer con mayor dinamismo, con una regulación que le permitirá contratar a más trabajadores de manera digna. En este sentido, la Reforma Laboral es un instrumento vital para el logro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Las diversas modificaciones a nuestro marco jurídico laboral representan un gran avance que permite modernizar y poner al día nuestra legislación. A través de estos cambios, se logra el fomento al trabajo digno y se mejoran las condiciones generales de trabajo; además, se prevé la agilización de los juicios laborales y la profesionalización del personal de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, entre otras.

Los cambios que se incorporaron a la Ley Federal del Trabajo están enfocados al progreso y desarrollo de la economía nacional y constituyen cimientos sólidos para avanzar hacia la ruta del crecimiento económico a través de la generación de empleos.

Referencias webgráficas

<http://reformas.gob.mx/reforma-laboral/que-es>

<http://reformas.gob.mx/reforma-laboral/beneficios>

<http://reformas.gob.mx/reforma-laboral/mitos>

<http://reformas.gob.mx/reforma-laboral/preguntas-frecuentes>

<http://reformas.gob.mx/reforma-laboral/avances>

<http://reformas.gob.mx/wp-content/uploads/2014/08/Explicacion-ampliada-de-la-Reforma-Laboral-.pdf>