

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS**

**TRABAJO: PRESENTACION Y ELABORACION DE TRABAJO FINAL**

**(LA REFORMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN MEXICO)**

**ASIGNATURA: ESTADISTICA ADMINISTRATIVA**

**MAESTRO: DR. ENRIQUE ANTONIO PANIAGUA MOLINA**

**ALUMNO: L.A.E. LADISLAO GUADALUPE ORTIZ SOLIS**

**FECHA DE ENTREGA: 04 DE OCTUBRE 2015**

**Índice**

**Introducción---------------------------------------------------------------------------------------- 1**

**La reforma laboral y la Productividad en México----------------------------------------2**

**Objetivo de la reforma laboral en México------------------------------------------------ 2**

**Objetivo dela reforma laboral en México----------------------------------------------------3**

**Cultura de la productividad------------------------------------------------------------------- 4**

**Impulsa la productividad laboral------------------------------------------------------------ 5**

**La reforma del estado en México------------------------------------------------------------ 6**

**La estación actual-------------------------------------------------------------------------------- 6**

**La oportunidad estacional--------------------------------------------------------------------- 7**

**Reforma laboral sus principios y objetivos---------------------------------------------- 7**

**Consideraciones---------------------------------------------------------------------------------- 7**

**Fomenta la generación de empleos formales------------------------------------------ 8**

**Iniciativa de reforma laboral---------------------------------------------------------------- 9**

**Beneficios y obligaciones------------------------------------------------------------------- 9**

**Acceso al mercado de trabajo: nuevas formas de contratación------------------ 9**

**Más inclusión laboral y protección de grupos vulnerables-------------------------10**

**Fomenta la formalización del empleo-----------------------------------------------------11**

**Elevar la productividad en las relaciones laborales----------------------------------12**

**Medidas para fomentar la competitividad-----------------------------------------------12**

**Propuesta-----------------------------------------------------------------------------------------12**

**Trabajo decente---------------------------------------------------------------------------------12**

**Propuesta-----------------------------------------------------------------------------------------13**

**Grupos vulnerables, personas con discapacidad------------------------------------14**

**Propuesta-----------------------------------------------------------------------------------------14**

**Grupos vulnerables. Equidad de género. Protección de derechos--------------14**

**Grupos vulnerables, menores--------------------------------------------------------------15**

**Erradicación del trabajo infantil------------------------------------------------------------16**

**Grupos vulnerables, trabajadores domésticos----------------------------------------16**

**Grupos vulnerables, jornaleros agrícolas-----------------------------------------------16**

**Otros derechos para los trabajadores----------------------------------------------------17**

**Procuración e impartición de justicia laboral------------------------------------------17**

**Evitar huelgas indefinidas-------------------------------------------------------------------17**

**Establecer procedimiento sumario para demandas de seguridad social------18**

**Transparencia y democracia sindical-----------------------------------------------------18**

**Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las---- autoridades del trabajo-------------------------------------------------------------------------19**

**Conclusión---------------------------------------------------------------------------------------20**

**Bibliografía---------------------------------------------------------------------------------------21**

**Introducción**

Los alcances de la aprobación de la reforma laboral propuesta por el sector empresarial, los partidos políticos conservadores y algunos académicos ligados al statu que sólo formalizaría la precarización del trabajo y las bajas remuneraciones, y daría garantías a los empresarios para agilizar el despido. En realidad, se trata de una contrarreforma laboral, que deroga las conquistas históricas de la clase trabajadora mexicana, mientras que facilita a los empresarios la apropiación del trabajo barato y, con ello, el incremento de la tasa de beneficio.

Desde la fundación del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) en 1975, se consolidó una presencia política de los empresarios, quienes promovieron una reforma laboral a fin a sus intereses, proceso que se consolidó con la crisis de la deuda y los posteriores planes de ajuste, afianzando la presencia del sector empresarial en las decisiones de política económica, mientras que el sector obrero se sujetó a los intereses del partido gobernante, mismo que utilizó a las confederaciones obreras como un mecanismo institucional de control social ante las legítimas peticiones de los trabajadores.

Uno de los argumentos más utilizados por el sector empresarial para exigir la aprobación de la reforma laboral es la necesaria elevación de la productividad, a partir de reducir los costos laborales, objetivo no cubierto y que, por el contrario, registra un severo retroceso, pese al grave deterioro en las condiciones de trabajo y de los salarios en México. De acuerdo a la información proporcionada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, la productividad en México creció 0.4% entre 1994 y 2010, variable que sirve al sector empresarial para exigir la reducción de los costos laborales, pues para ellos ésta es la causa de la baja productividad de la economía mexicana. La reducción de los salarios ha reducido el costo laboral para las empresas sin que ello signifique mejoras sustanciales a la productividad. El crecimiento del costo laboral fue de 3.8% en 2010, cuando en 2000 registró 11.2%. A consecuencia de esto, puede decirse que la baja productividad no es consecuencia de un aparente mercado laboral rígido que desincentiva la inversión, sino que el problema de la baja productividad recae en factores estructurales de la economía, tales como la arraigada heterogeneidad en las diversas ramas productivas, la fijación institucional del salario es el único precio que se encuentra regulado, alta informalidad en el mercado laboral, una configuración desigual en las fuentes de financiamiento acompañada de un sector financiero que ofrece créditos onerosos a las empresas, excesiva dependencia comercial con Estados Unidos, escasa investigación científica y tecnológica y la importación de bienes de consumo final y alimentarios que se han apoderado del mercado interno nacional y la informalidad.

**La reforma laboral y la Productividad en México**

**Objetivo de la Reforma Laboral en México.**

Desde el momento mismo en que se presentó la iniciativa de reforma laboral con carácter preferente por parte del titular del Ejecutivo Federal, se apreciaba la intencionalidad de imponer las modificaciones a la legislación del trabajo en México sin dar lugar a un amplio debate en la materia, con la participación de los estudiosos del Derecho del Trabajo, los litigantes, las escuelas de Derecho del país y, sobre todo, los trabajadores, a quienes el Constituyente de 1917 les otorgó la tutela de sus derechos a través de esta legislación.

En México, la Reformas del Estado ha sido parcial, pues se ha concentrado solo en lo electoral, aunado a ello los avances democráticos a nivel federal contrastan con los enclaves del autoritarismo subnacionales. ¿Cuáles son entonces los principales retos para alcanzar una reforma integral? Dankwart Rustow distinguió cuatro etapas en el proceso de democratización: 1)la construcción del estado nacional, prerrequisito para tener una democracia;2)la etapa preparatoria, en donde tiene lugar las luchas políticas entre grupos antagónicos;3) la de decisión, que es el momento en el que se acepta la diversidad y se institucionaliza la democracia como medio para la solución de conflictos, y 4) la etapa de compromiso, en donde se procesan las modificaciones al orden democrático dentro de las instituciones a través de reformas.

Conviene agregar al papel que los medios de comunicación tienen, ya que son fundamentales en el proceso de construcción de una nueva cultura política de talante democrático, debido a su alcance en el proceso de construcción de una nueva cultura política de talante democrático, debido a su alcance e influencia en la sociedad. El contenido, No carece de verdad Stephen Morris, cuando señala que , existen relaciones dialécticas entre las fuerzas políticas y económicas nacionales e internacionales en los cuales los cambios de poder relativo generan en respuesta procesos que alteran en forma consecutiva la configuración del poder. Pensar en la reforma del estado sin una modificación de la economía del país es como construir una pirámide con cartas de póker. Democracia sin justicia social es una formula vacía.

El proceso de democratización en México se concentró en las reformas electorales y atendió, casi siempre, a demandas ajenas a la esfera estrictamente política. De esta manera podemos decir que la mexicana ha sido una reforma del Estado parcial, electoral, ya que no ocurrieron rupturas con los grupos de poder, no existieron pactos fundacionales que superaran los límites de la competencia electoral ni ocurrieron transformaciones drásticas de las instituciones, o una crisis de legitimidad que haya llevado al partido hegemónico a abandonar la plaza en definitiva.

1.-Promover el acceso al mercado laboral para más mexicanos 🡪 Facilitar la generación de más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial de jóvenes y mujeres.

2.-Impulsar la productividad con beneficios compartidos para trabajadores y empresas 🡪 Propiciar las condiciones que estimulen el crecimiento económico, al fomentar más inversiones, que generen nuevos empleos.

3.-Fomentar el Trabajo Digno y la protección más efectiva de los derechos laborales 🡪 Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; con capacitación, prestaciones y no discriminación, y respeto pleno a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

4.-Agilizar y mejorar la justicia laboral **🡪** Mejorar la impartición y procuración de la justicia laboral a través de su modernización y profesionalización.

**Cultura de la productividad**

**Uno de cada tres** trabajadores se benefició con un bono de productividad

1,151 revisiones salariales y contractuales1

**(2014)**





En 1,151 revisiones

1,575,301

trabajadores

Durante el 2014, 1,151 revisiones, 14% de las 8,247 incluyeron bonos de productividad

1Los datos se refieren a la jurisdicción federal.

**Impulsa la Productividad Laboral**

**Índice Global de Productividad Laboral de la Economía**

(serie desestacionalizada)

La productividad laboral está creciendo de manera sostenida. El Índice Global de Productividad Laboral de la Economía registró incrementos anuales en los cuatro trimestres de 2014.

Fuente: INEGI.

**La Reforma del Estado en México.**

Hoy, México se encuentra ante la inaplazable necesidad de dar pasos firmes hacia la construcción del nuevo régimen político de la democracia, de una democracia integral que supere los estrechos marcos de la democracia liberal propiciando una real participación ciudadana en la política, la economía y el desarrollo social. Un nuevo conjunto de reglas políticas que ponga al día al Estado con la sociedad y facilite la maduración democrática de su relación. Necesitamos darnos nuevas estructuras: no podemos seguir mal gobernándonos con las ruinas del régimen anterior.

Una multiplicidad de autores coincide en señalar que la Reforma del Estado tiene un significado muy amplio, incluyendo una gran cantidad de políticas públicas en distintas materias: económica, social, administración pública, electoral, además del gobierno interior y de sus relaciones con el exterior, entre otros aspectos. Por lo cual, para comprender la reforma, no sólo en el terreno de lo conceptual, sino particularmente respecto de las acciones que los actores políticos desarrollan en su nombre, es necesario precisar tres cuestiones: ¿cuál es el contexto que provoca acciones en ese sentido? ¿Cuáles son los tópicos a reformar? y ¿cuál es la profundidad de esas reformas, si son sólo legales o transforman el ámbito constitucional? Toda vez que estas reformas tienen un carácter inductivo y son resultado de la voluntad política de atender a la fortaleza, funcionalidad y eficacia social del Estado, de acuerdo con los paradigmas dominantes, es importante conocer los requerimientos de la nación que las propicia a cada momento de su desenvolvimiento. De esta manera, es importante considerar si el proceso de Reforma del Estado en cuestión es el resultado de una transición institucional, como es el caso de los últimos más de treinta años en México o de una circunstancia político-militar; si el énfasis está puesto en los aspectos económicos, sociales, administrativos, electorales o de gobierno o si sus acciones legislativas atienden a modificar leyes secundarias o principios fundamentales.

**La estación actual**

Hoy, México se encuentra ante la inaplazable necesidad de dar pasos firmes hacia la construcción del nuevo régimen político de la democracia, de una democracia integral que supere los estrechos marcos de la democracia liberal propiciando una real participación ciudadana en la política, la economía y el desarrollo social. Un nuevo conjunto de reglas políticas que ponga al día al estado con la sociedad y facilite la maduración democrática de su relación. Necesitamos darnos nuevas estructuras: no podemos seguir mal gobernándonos con las ruinas del régimen anterior.

**La oportunidad estacional**

Desde que se aprobó la Ley para la Reforma del Estado: desde entonces, los partidos políticos, los poderes y la sociedad en general han venido participando y cumpliendo cabalmente con sus postulados. Esta Ley es, sin dudarlo, una magna oportunidad para superar positivamente la Estación Actual de la Reforma del Estado antes definida. Es una luz que anuncia dónde puede terminar el túnel si se mantiene, como hasta ahora, el compromiso de todos con la nación.

En cada uno de sus cinco temas: Régimen de Estado y gobierno, Democracia y sistema electoral, Federalismo; Reforma del Poder Judicial y Garantías Sociales, los ocho partidos políticos han presentado sus propuestas y el gobierno y la sociedad en su conjunto seguramente también harán lo propio.

Se observa un sólido nivel de propuesta y varias coincidencias en un ejercicio de política constructiva que mucho se añoraba en este país y que merece ser saludado y apoyado por la sociedad. En el plazo del año que los legisladores se han puesto para concluir con resultados este esfuerzo, sin duda hay posibilidad de lograr cambios muy importantes tanto a nivel de reformas legales como constitucionales y, así, estar en condiciones de detonar la construcción del nuevo régimen político de la democracia que requerimos.

**REFORMA LABORAL. Sus principios y objetivos.**

Se habla mucho de las Reformas estructurales y de su importancia para la economía y el desarrollo de nuestro país y dentro de ellas recientemente se ha hablado con frecuencia de la Reforma Laboral, ¿qué sabemos de ella?, ¿por qué su falta de aprobación representa un atraso en la creación de empleos?, probablemente la mayoría de nosotros desconozcamos sus fundamentos y alcances y la razón de su importancia.

**Consideraciones**

La Reforma laboral busca actualizar la Ley Federal del Trabajo vigente que data del 1º de mayo de 1970, considerando las nuevas variables del entorno laboral actual, principalmente fortalecer la productividad y la competitividad. En 1970 la población era de 48 millones de personas, de las cuales casi 14 millones eran económicamente activas, el modelo económico era basado en un mercado interno, donde no había tratados de libre comercio, antes al contrario los aranceles eran muy altos y la estructura del mercado laboral no consideraba estímulos a la productividad ni a la competitividad.

De entonces al 18 de marzo de 2010, fecha en que se presenta la actual iniciativa de reforma al Congreso de la Unión, se habían presentado 332 iniciativas, de donde se incorporan diversas propuestas, dando por resultado una iniciativa que propone modificar, derogar o adicionar 419 de los 1,010 artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente, y preservando íntegro el artículo 123 Constitucional que garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores.

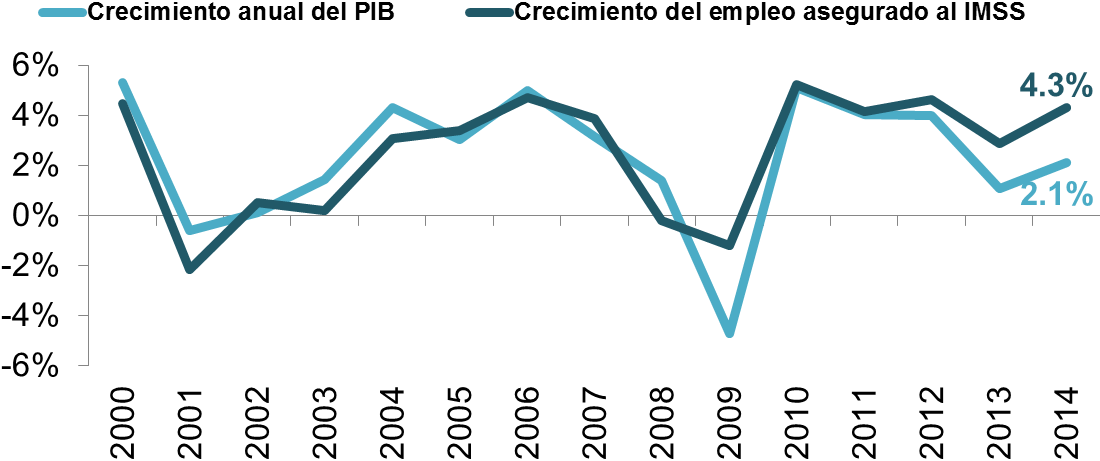
La Reforma laboral no sacrifica derechos laborales sino que los armoniza con las exigencias del actual entorno político, económico y social de nuestro país, para facilitar el acceso al mercado laboral y fortalecer la productividad y la competitividad.

En el aspecto de competitividad, de acuerdo con el “Global Competitive Report 2010-2011” del Foro Económico Mundial, se ubicó a México en el lugar 66 de 139 países, siendo el mercado laboral mexicano el que obtuvo la peor calificación en cuanto a Eficiencia. Por lo que respecta a la productividad México no ha presentado ningún avance en más de 10 años en el Índice de Productividad Laboral de la OIT, mostrando un estancamiento por más de 30 años.

Otra de las consideraciones que toma en cuenta la Reforma laboral es la imperante necesidad de la creación de empleos formales bien remunerados en el corto plazo que permitan generar ahorros suficientes para enfrentar las pensiones requeridas en las próximas décadas.

**Fomenta la generación de empleos formales**

La Reforma Laboral ha permitido el acceso al empleo formal para más mexicanos. En 2013 y 2014, el empleo asegurado registró mayores crecimientos que el PIB, lo cual es en gran medida resultado de la Reforma Laboral y de los esfuerzos de formalización del Gobierno de la República en coordinación con autoridades estatales.



**Reforma Laboral**

**Iniciativa de Reforma Laboral**

La iniciativa parte de cinco ejes rectores:

Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos.

Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos.

Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral.

Fortalecer la transparencia y la democracia sindical.

Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.

**Beneficios y Obligaciones**

Incorpora el concepto de trabajo decente para incluir las condiciones mínimas que deben imperar en una relación laboral (dignidad humana del trabajador; no discriminación; acceso a la seguridad; salario remunerador; capacitación y productividad; seguridad e higiene; libertad de asociación y autonomía y democracia sindical; derecho de huelga y contratación colectiva).

**ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO: NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN**

La Ley Federal del Trabajo (LFT) actual no prevé opciones y modalidades para que los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y personas mayores de 40 años puedan tener un empleo que se compagine con su situación y necesidades particulares. Algunas estadísticas son: La tasa de desocupación de jóvenes es muy superior a la general (9.6% contra 5.2% al 2011); las personas mayores de 40 años representan el 25% de los desocupados; el empleo informal al 2011 representó el 54.7% de los trabajadores ocupados.

Las nuevas modalidades de contratacióncon salario, prestaciones, seguridad social y antigüedad son las siguientes:

A prueba: 1 - 6 meses improrrogables.

Capacitación inicial: 3 - 6 meses.

Temporada.- Para actividades discontinuas. Facilita acceso a mujeres y jóvenes

Trabajo por hora: trabajador y patrón podrán convenir pago por hora, lo cual incluye prestaciones de seguridad social (base = salario mínimo)

**Más inclusión laboral y protección de grupos vulnerables**

A partir de la implementación de la Reforma Laboral, se ha incrementado en 47% la colocación en un empleo de personas con alguna discapacidad, pasando de más de 17 mil personas en 2011-2012 a más de 27 mil en 2013-2014.

**Personas con Discapacidad Colocadas en un Empleo**

**Fomenta la formalización del empleo**

Gracias a la Reforma Laboral y a los esfuerzos de formalización, la tasa de informalidad pasó de 60.3% en enero de 2013 a 57.5% en enero de 2015.

**Tasa de Informalidad Laboral**

**(% )**

**Reducción de 2.8 puntos**

**ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES**

Un grave problema es que carecemos de una cultura de productividad. Tal es el caso del “escalafón ciego”, por el que se premia a los trabajadores por su antigüedad y no por el valor agregado que dan a la empresa. Los ingresos de los trabajadores sólo pueden incrementarse de manera sostenida con fórmulas de productividad, no por decreto o de manera artificial, el cual consiste en:

-Incluir fórmulas de productividad para generar riqueza y mejorar salarios.

-Articular Comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento.

-Eliminar escalafón ciego, es decir, el criterio de mayor antigüedad para ocupar plazas vacantes, y sustituirlo por nuevos criterios en el siguiente orden: productividad, capacitación o aptitud, puntualidad y, finalmente, antigüedad

Multihabilidad obligatoria, los trabajadores deberán realizar otras actividades conexas o complementarias a sus actividades principales, siempre con la compensación salarial correspondiente.

**MEDIDAS PARA FOMENTAR LA COMPETITIVIDAD**

La LFT no limita la generación de salarios vencidos para el caso de despido injustificado propiciando que se alarguen intencionalmente los juicios (promedio actual de 38 meses), lo que pone en riesgo financiero a las MiPyMES que generan el 45% del PIB y emplea al 72% del personal remunerado. Así mismo, el trabajador puede optar por la reinstalación en el trabajo obligando a los patrones excepto cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor de un año.

**Propuesta:**

Limitar generación de salarios vencidos a seis mesespor despido injustificado. A partir del 7°mes, se genera interés mensual.

Eximir a los patrones de reinstalar trabajadores con antigüedad menor a tres años.

**TRABAJO DECENTE**

Este concepto está ausente en la LFT actual. La noción de “Trabajo decente” es promovida por la OIT basado en la normatividad internacional.

**Propuesta:**

Incluye el término de Trabajo Decente para traer como consecuencia que la interpretación de las normas laborales se realice a la luz de este concepto:

Trabajo decente es “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerado; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad y del bienestar del trabajador, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga y de contratación colectiva.”



****

**GRUPOS VULNERABLES: PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Según el Censo de Población y Vivienda (2000), había registradas 512 mil personas con alguna discapacidad en edad productiva, de ellas el 75.3% carecía de empleo formal y 34% vivía en pobreza extrema. La falta de instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, obstaculiza la incorporación de los mismos a fuentes formales de empleo.

**Propuestas:**

Instalaciones adecuadaspara el acceso y desarrollo de personas con discapacidad. Obligatorio para centros de trabajo con más de 50 empleados (tengan o no alguna discapacidad)

**GRUPOS VULNERABLES. EQUIDAD DE GÉNERO. PROTECCIÓN DE DERECHOS**

La remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es entre el 84% y el 96% de la remuneración que reciben los hombres. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2006) registra que se requirió prueba de embarazo a 1.1 millones de mujeres para acceder a un empleo, y de las que ya tenían empleo no se les renovó contrato o se les redujo el salario a 100 mil por estar embarazadas. También de acuerdo con esta encuesta 1 de cada 10 mujeres tuvo represalias por no acceder a propuestas de relaciones sexuales y 8 de cada 10 mujeres hostigadas sexualmente fueron humilladas o denigradas. Por otra parte, la movilidad laboral impide que trabajadores con obligación del pago de pensiones alimenticias cumpla con la misma por la difícil localización del trabajador que concluyó el vínculo laboral. Y se propone:

-Prohibir que los patrones exijan certificados médicos de ingravidez para el acceso, permanencia o ascenso en el trabajo.

-Prohibir el despido por embarazo, cambio al estado civil o por tener a su cuidado hijos menores.

-Posibilidad de transferir hasta cuatro de las seis semanas pre-natales para después del parto.

-Permite reducir en una hora la jornada de trabajo durante lactancia (6 meses).

-Prever la colaboración de los patrones para asegurar el pago de las pensiones alimenticias.

-Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo con multa al patrón, rescisión de la relación de trabajo al acosador u hostigador e indemnización al afectado, en su caso.

**GRUPOS VULNERABLES. MENORES**

Del universo de los 28.2 millones de niños entre 5 y 17 años (2009), se ha detectado que están trabajando 3 millones de menores y de ellos 856 mil tienen entre 5 y 13 años de edad, es decir, por debajo de la edad mínima que prevé la Constitución. De éstos, 162 mil niños lo hacen con una persona que no es de su familia. México se comprometió ante las instancias internacionales a erradicar el trabajo infantil para 2006.

**Erradicación del Trabajo Infantil**

**La Tasa de Ocupación Infantil** disminuyó casi **dos puntos porcentuales entre 2011 y 2013**, pasando de 10.5% a 8.6%, lo que equivale a **MÁS DE 540 mil niños y adolescentes que ya no trabajan** de acuerdo con el Módulo de Trabajo Infantil del INEGI.

**Tasa de Ocupación Infantil**

Para el cual se propone tipificar como delito la contratación de menores de 14 años fuera del círculo familiar.

**GRUPOS VULNERABLES: TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

Los trabajadores domésticos son vulnerables a los abusos en cuanto a los horarios prolongados y días de descanso.

Precisa la jornada laboral y los descansos de los trabajadores domésticos

**GRUPOS VULNERABLES: JORNALEROS AGRÍCOLAS**

Existen aproximadamente 2 millones de jornaleros agrícolas que con sus familias forman una población jornalera de más de 9 millones de personas. Un millón de ellos no tienen oportunidades de trabajo en su lugar de origen y se ven obligados a trasladarse con sus familias hacia otras localidades, enfrentando inseguridad en el traslado y riesgos derivados de la falta de medidas de seguridad, higiene y condiciones de trabajo.

A los cuales se les asegura mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolasotorgándoles: transporte gratuito y adecuado, agua potable, guarderías, intérprete, antídotos y registro ante el IMSS para el reconocimiento de su antigüedad y el derecho a prestaciones sociales

**OTROS DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES**

Pocos trabajadores gozan del crédito preferencial y barato del INFONACOT dado que la afiliación del patrón a dicho Instituto es voluntario. Por otro lado, la creciente migración ha propiciado abusos en el reclutamiento de trabajadores mexicanos para prestar servicios en el extranjero por parte de los llamados “coyotes” o “polleros” o incluso entidades falsas.

Obligar a los patrones a afiliarse al **INFONACOT**, a fin de que todos los trabajadores en la economía formal tengan acceso a créditos baratos y preferenciales.

Regular las modalidades de la contratación de los trabajadores mexicanos que laboran en el extranjero.

Prevén el pago de salario a través de medios electrónicos

**PROCURACIÓN E IMPARTICIÓN DE JUSTICIA LABORAL**

Indefiniciones en la ley actual han propiciado que se prolonguen las huelgas de manera indefinida, afectando los derechos de los propios trabajadores, cerrando las fuentes de trabajo por años y ocasionando con ello daños y perjuicios a empresas y trabajadores y terceros y, en general, a la economía del país. Por otra parte, La figura del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) se presta a diversas irregularidades por parte de las organizaciones sindicales, tales como el emplazamiento a huelga sin tener afiliados trabajadores al servicio de la emplazada, que dos o más organizaciones sindicales emplacen a huelga a una misma empresa para obtener el CCT, emplazamientos por supuestas violaciones al CCT sin precisar las mismas. Por último, la LFT actual no prevé procedimientos para que terceros de buena fe que dan en arrendamiento o comodato bienes muebles al patrón emplazado a huelga puedan ejercer su derecho de propiedad y pedir su restitución.

**Evitar huelgas indefinidas:**también patrones y terceros interesados podrán solicitar arbitraje, tras 60 días de huelga.

Restituir la posesión de los bienes muebles propiedad de terceros, en caso de huelgas estalladas, mediante un procedimiento paralelo (incidente), con el fin de facilitar y abaratar el financiamiento y contratación.

**Establecer procedimiento sumario para demandas de seguridad social**

Prever el uso de herramientas tecnológicas en los juicios laborales.

Comprobar que el sindicato cuente con el apoyo de al menos un tercio de los trabajadores, antes de demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo para disputársela a otro sindicato.

Establecer requisitos para la tramitación de emplazamientos a huelga por firma de contratos colectivos de trabajo (entre otros, contar con el padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa).

Establecer que no se dará trámite a emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo, cuando exista otro emplazamiento en trámite por el mismo objeto.

**TRANSPARENCIA Y DEMOCRACIA SINDICAL**

La LFT actual no establece sanción en caso que la directiva de los sindicatos no cumpla con la rendición de cuentas completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Por otro lado establece la posibilidad de que en los CCT se pacte que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, y también la obligación de los patrones de descontar las cuotas sindicales del salario de los trabajadores sin el consentimiento expreso de los mismos.

En este apartado se propone eliminar cláusula de exclusión por separación de contratos de trabajo.

Hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto para:

1. La prueba del recuento para definir al sindicato que se deba quedar con la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

2. La calificación de la inexistencia de la huelga.

3. La elección de la directiva sindical.

Las organizaciones sindicales que cuenten con más de 150 agremiados, deberán someter los resultados de la administración del patrimonio sindical cada año, a dictamen de auditor externo.

Eliminar el descuento obligatorio por nómina de las cuotas sindicales, lo que no significa que las cuotas no se paguen.

Declarar la inexistencia de la huelga si el sindicato no cumple con los requisitos previstos en sus propios estatutos para el emplazamiento.

Negar el trámite a emplazamientos a huelga por incumplimiento al contrato colectivo o contrato ley, cuando no se precisen las violaciones y su forma de reparación.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y demás autoridades laborales deben publicar en Internet los registros de las organizaciones sindicales, así como los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.

**FORTALECER LAS FACULTADES NORMATIVAS, DE VIGILANCIA Y SANCIONADORAS DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO**

La subcontratación (outsourcing) ha sido utilizada indebidamente para evadir el cumplimiento de obligaciones patronales en detrimento de los derechos de los trabajadores, entre ellos seguridad y previsión social y participación de utilidades. Por otro lado, los requisitos previstos en la LFT para clausurar un centro de trabajo ante una situación de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores impiden que la autoridad actúe de manera pronta y eficaz. Desde 1970 no se actualizan las Tablas de Enfermedades y de Valuación de Incapacidades contenidas en la LFT por lo complejo del proceso legislativo. Resulta menos oneroso para los patrones pagar las multas que prevé la LFT que cumplir las obligaciones laborales.

Regula y sanciona el mal uso de la subcontratación(outsourcing).

Simplificar el procedimiento de clausura de los centros de trabajo cuando exista peligro inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

La multa máxima pasa de 315 a 5,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (de $18,843 a $299,100).

Derechos y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias: prohibir el trabajo de menores de 16 años y de mujeres en periodo de gestación o lactancia; suspender temporalmente las relaciones de trabajo durante las contingencias sanitarias, previa declaración de la autoridad competente; y pagar indemnización máxima de un mes de salario mínimo de los trabajadores.

**Conclusión**

El crecimiento de la economía nacional, así como la disminución de la pobreza y de la tasa de desempleo, no se obtendrá con la aprobación de la reforma laboral. Resulta poco analítico afirmar que la aprobación formal de la reforma laboral neoliberal será el eje sobre el cual se supere la prolongada fase de estancamiento económico, pues en realidad la reforma ha registrado importantes avances. En realidad, el proyecto de reforma pretende subir a rango constitucional el carácter polarizante y excluyente del modelo económico vigente. La reforma que el país requiere es aquélla que aplique realmente el contenido del artículo 123 de la Constitución, fundamentalmente, el derecho al empleo, a un salario digno y a la libertad sindical. Derechos sociales legítimamente ganados por los trabajadores, pero que el gran capital ha convertido en recursos mercantiles susceptibles de ser apropiados para convertirse en ganancias de los corporativos.

**Bibliografía**

Eduardo Torres Alonso

Agosto 9 2015

La Reforma del Estado en México. La estación actual

J. Alberto Aguilar Iñárritu\*

<http://www.visionindustrial.com.mx/industria/para-no-perderse/reforma-laboral-sus-principios-y-objetivos.html>

Ismael González Martínez  
Profesor-Investigador del Departamento de Derecho  
División de Ciencias Sociales y Humanidades  
[UAM Unidad Azcapotzalco](http://www.azc.uam.mx/)

Mitos de la Reforma Laboral en México

Alejandro López Bolaños

Grupo de Análisis de Coyuntura de la Economía Mexicana del

IIE–UNAM