44 La reforma laboral posible

Lic. Tomás H. Natividad Sánchez

SOCIO DIRECTOR
NATIVIDAD ABOGADOS, S.C.

Egresado de:
Derecho,
Escuela Libre de Derecho.

(1980-1985)
COPARMEX
Director Jurídico Nacional.

(1976-1980)
DESPACHO GARCÍA AMIEVA, DE PRESNO, GARCÍA LARA Y MUES, S. C.
Socio.

(1967-1975)
GOODRICH, DALTON, LITTLE & RIQUELME, S.C.
Abogado.

En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari se inició la negociación para la reforma laboral con el convencimiento de que debía adecuarse a la apertura comercial y a la globalización, además de colocar a México en posibilidad de competir al mismo nivel que otras naciones.

La reforma laboral, a la que también se ha llamado reforma laboral posible, es sin duda un requerimiento indispensable para que México defienda su planta productiva y amplíe la base contributiva de su economía, inversión y empleo formal. Todo ello, sin afectar los derechos laborales de los trabajadores que existen y deben existir en una legislación protectora del asalariado y de sus derechos fundamentados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

EL CONTEXTO

No podemos enfrentar la nueva realidad económica mundial sin efectuar los cambios que nuestro marco normativo requiere. En nuestro país, sólo el 13.67% de la población total o el 31.52% de la población económicamente activa (PEA), está protegida por la legislación laboral y disfruta de seguridad social, retiro y vivienda.

Esta realidad motivó a los organismos sindicales, aglutinados en el Congreso del Trabajo, a sentarse en la mesa de negociaciones y aceptar la necesidad del cambio de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Entonces, los sectores productivos iniciaron la negociación de los cambios que se debían efectuar a dicha ley, fijando como base el respeto a los derechos de los trabajadores, consagrados en el artículo 123 constitucional, partiendo de la consideración a los siguientes valores y principios:

- El empleo formal y productivo.
- El salario justo y remunerador.
- La seguridad jurídica que requiere de una inversión productiva.

El proyecto de reforma de la LFT, negociado por el sector mayoritario de los trabajadores, Congreso del Trabajo y/o el sector empresarial, de 1997 a 2002, fue presentado al Pleno de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión el 12 de diciembre de 2002, y fue turnado a comisiones en donde actualmente existen otras 183 iniciativas de propuestas de reformas laborales de las Legislaturas LVIII, LIX y LX de la Cámara de Diputados y del Senado.

El proyecto señalado fue concluido el 26 de noviembre de 2002, como una primera etapa de modernización y actualización de la ley. Tras su corrección, se sustituyó el nombre de empleador por el de patrón, acción que simplificó la reforma, llevándola a su tamaño real.

Con este acuerdo se espera preparar al país para competir y subsistir en un mercado global cada vez más disputado y en una economía más abierta. Si los cambios acordados se aprueban, el empleo formal se mantendrá e incrementará, la impartición de la justicia laboral se volverá más justa y profesional y la inversión productiva tendrá mayor seguridad y certeza jurídica. Todo esto indica que no se trata de una reforma *light*.

UN NUEVO RUMBO

La propuesta adecua la legislación a la realidad que viven las empresas en materia de contratación, formas de pago, jornada semanal, días de descanso y otros elementos de la relación de trabajo, todo ello sin alterar los derechos fundamentales de los trabajadores y estableciendo reglas que propicien una remuneración acorde a la productividad y al desempeño.

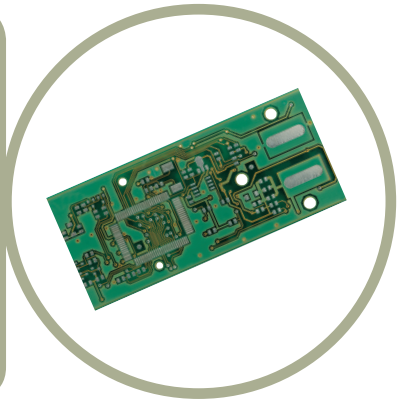
Los cambios sugeridos fomentarán la seguridad jurídica que requiere la inversión productiva generadora de empleos formales en el país. La justicia laboral se hará más clara y expedita, se profesionalizará la actividad ante los tribunales laborales, se exigirán mayores responsabilidades, obligaciones y funciones específicas a los servidores públicos, y se aclarará el proceso laboral para hacerlo más justo.

Además, la reforma contempla y perfecciona las protecciones que la legislación debe otorgar a menores, mujeres y personas con discapacidad. También respeta a las instituciones que le han dado paz laboral al país: la organización actual de las agrupaciones sindicales, el tripartismo de los tribunales laborales, los derechos y los costos que en forma mínima deben enfrentar los empleadores cuando adquieren la responsabilidad de serlo.

Los participantes en la negociación han acordado seguir llevando a cabo todo lo necesario para lograr la aprobación de este primer acuerdo y que se presente nuevamente al pleno de la Cámara de Diputados, incluyendo

EN RESUMEN

1. La reforma laboral que hoy se negocia ha sido identificada como la reforma laboral posible.
2. Su propósito es adecuar a México a la globalización y a los nuevos cambios económicos mundiales.
3. Para llevarla a cabo, se debe mantener el diálogo entre sectores y legisladores, pues si no se genera, pronto el país enfrentará una fuerte crisis social.
4. La legislación implica adecuaciones continuas. Una reforma verdaderamente integral requiere un constante análisis del cambio de las condiciones y reglas en el trabajo de las personas.
5. El cambio en la cultura es un paso importante en esta transición, no sólo definirá el rumbo del país, sino que dará lugar a que nazcan nuevas formas de hacer las cosas y de realizar el trabajo.



otros temas relevantes derivados de las 183 iniciativas de reformas a la legislación laboral, que al mes de julio de 2007 se han acumulado en ambas Cámaras del Congreso, pudieran enriquecer la propuesta.

En el primer proyecto se reforman únicamente 230 artículos, se adicionan 19, y se derogan parcial o totalmente 42, de los cuales, 7 aparecen en los dos rubros. Ambos sectores dejaron muchos temas en el tintero para un segundo planteamiento o corrección.

CAMBIOS A FUTURO

Es necesario entender los cambios que el país requiere para adecuar la legislación a los requerimientos de la competencia global. Las necesidades de México en materia laboral, son importantes, inmediatas y trascendentes. El país necesita una revisión profunda de su marco legal, una nueva cultura de rendición de cuentas y exigibilidad, y un derecho positivo vigente y moderno, adecuado a lo que está pasando en el mundo.

La legislación laboral mexicana -cuya última reforma importante fue en 1980- refleja el transcurso de una estructura legal sin modificaciones, que solamente ha actualizado y adicionado derechos básicos y se ha mantenido inflexible y rígida ante los cambios sociales, lo que conlleva a cargas administrativas cada vez más grandes para las empresas.

Esta legislación originó, entre otras cosas, el sindicalismo llamado corporativo, tan fuerte e involucrado en el sistema, que consiguió ventajas incorporadas al cuerpo legal traducidas en innumerables privilegios. Sin embargo, debe reconocerse que es ese sindicalismo el que se

sentó a negociar y acordar dicha reforma con el sector empresarial.

La transformación en la cultura es un asunto inaplazable. Crear como sociedad una nueva forma de hacer las cosas y abrir otros caminos y estilos en el manejo de las relaciones de trabajo, implica cambios, adecuaciones y reformas a la legislación laboral actual.

Este proyecto y el pacto sectorial encuentran su justificación en la reforma laboral posible, en el cambio, la globalización, la integración económica del mundo moderno, el desarrollo tecnológico, la transformación estructural de la sociedad, el aumento en la expectativa de vida y el avance en la educación que México requiere y que los demás países están llevando a cabo.

1. En junio de 2007, el presidente del Consejo Coordinador Empresarial, Ricardo Rubí Bustamante, se pronunció a favor de una reforma laboral integral que permitiera la contratación por horas y menguara la actuación de los organismos defensores de los trabajadores para lograr su imparcialidad.
2. En el segundo trimestre de 2007, del total de asalariados en México, el 64% llevaba menos de 5 años en su actual lugar de trabajo.
3. La canciller federal alemana, Angela Merkel, logró reducir el nivel de desempleo por debajo de la marca de los 4 millones de personas, pues, en julio de 2007 se registraron 3 millones 715 mil alemanes sin trabajo. La cifra representaba 671,000 desempleados menos que en julio de 2006, lo que evidenció una mejora en el ámbito laboral, impulsada por el crecimiento en la economía germana.