



Noviembre 2012



Detalle de: "La tierra como el agua y la industria nos pertenecen" (1959)
David Alfaro Siqueiros - Piroxilina sobre madera

REPORTE
102

UNA NUEVA CRISIS PARA LOS TRABAJADORES MEXICANOS

Prof. Luis Lozano Arredondo, Cristóbal Reyes Núñez, Lizbeth Martínez Martínez, Frida I. Villalobos Guzmán, Mario A. Quintana de la Vega, David A. Lozano Tovar, Irma Otero Fonseca, David Moctezuma, Jaime Vázquez, Javier A. Lozano Tovar.

camacmx@yahoo.com.mx

Ciudad Universitaria. UNAM.

Primera parte:

¿Qué significa, qué pretende, para qué es, y a quién beneficiará?. Las modificaciones que se plantean en la nueva Ley Federal del Trabajo (LFT), las reformas que se pretenden realizar suelen ser algunas de las preguntas que nos hacemos frecuentemente. El siguiente Reporte de Investigación, intentará responder algunas dudas acerca de la relación que existe entre las pretendidas reformas a dicha Ley y sus efectos en el salario, la jornada laboral y formas de contratación.

La Ley Federal del Trabajo, es un instrumento legal que protege a los trabajadores, ya que en ésta se plantean los derechos y obligaciones que adquiere un trabajador y al ser contratado, señalando también las obligaciones que la empresa tiene para con sus trabajadores. Bajo esta circunstancia retomaremos como serán las modificaciones, y sus efectos sobre las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, que se pretenden con esta Reforma a la Ley Federal del Trabajo:

En el artículo tercero de la LFT menciona “El trabajo exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, ¿qué quiere decir que el trabajador debe recibir de su empresa tanto el salario, como las prestaciones dignas para tener una vida de calidad?.

Con la modificación a la LFT, dirá en su artículo segundo que “el trabajador deberá percibir un salario remunerador”, o sea simplemente un pago por su trabajo, no especificando que necesidades debe cubrir éste salario remunerador, y dejando un vacío y a la incertidumbre, que se puede prestar a todo tipo de interpretaciones, ya que ahora no tiene un ingreso mínimo que le permita a él y su familia satisfacer las necesidades básicas de una familia que le permita tener acceso a un nivel de vida digno, desprotegiendo a la familia del trabajador, y permitiendo que haya una des-obligación del patrón por el salario que dará.

En el artículo 15 de la indicada Ley (en sus apartados 15-A al 15-D) se menciona lo referente al Outsourcing que significa subcontratación laboral, y que dice “el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual, un patrón que denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”, esto es una modificación en la forma de relación obrero-patrón, que deslinda por completo de toda responsabilidad a la empresa para la que vas a laborar.

ahora será un tercero quien dicte el papel del trabajador en la empresa para la que va a laborar, y si el trabajador llegara a tener un problema en su trabajo (de cualquier tipo), no será la empresa quien se haga responsable sino el intermediario, y que además puede el trabajador a estar sujeto a realizar muchos trabajos (desde limpiar tu área, realizar el trabajo por el que te contrataron, llevar, archivar, etc), con una sola paga, llamándose a este fenómeno polivalencia del trabajador, sumando la movilidad que puede cambiarte ya sea de área, de planta o hasta de empresa, porque serás ahora el trabajador de la intermediaria. Estos son algunos de los puntos que se analizan durante el reporte de investigación.

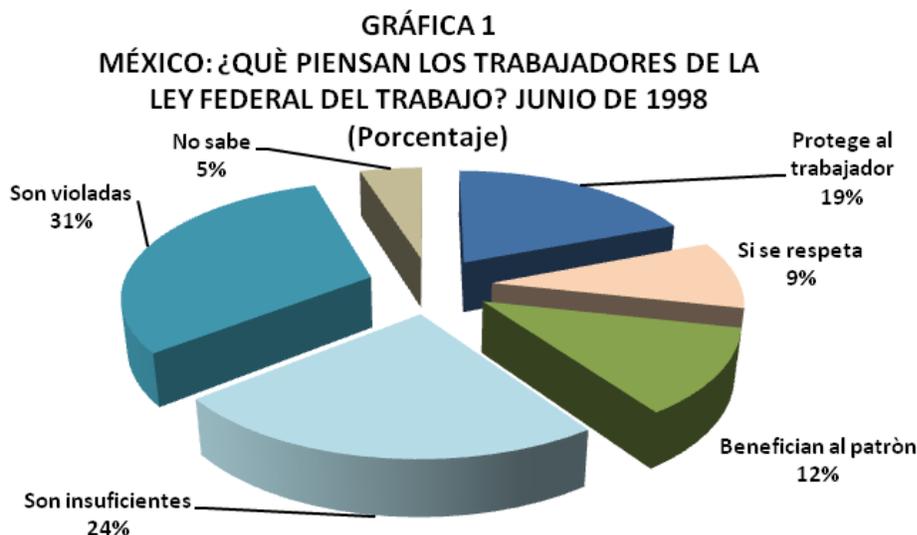
El impostergable y necesario respeto de la Ley Federal del Trabajo en México.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en México ha sido y es una ley fundamental para regular las relaciones laborales existentes entre los trabajadores y los patrones en el país desde que fue promulgada en agosto de 1932. Las necesidades de los patrones por abaratar el trabajo han conllevado a reformas y adiciones en la Ley Federal del Trabajo, es así que las nuevas reformas laborales tratan de garantizar y justificar legalmente nuevas formas para arrancarles a los trabajadores las conquistas obtenidas desde la revolución mexicana (conocido como proceso de precarización o pauperización del trabajo).

En la realidad muchas de las propuestas que hoy se presentan como nuevas operan desde hace décadas en los centros de trabajo de millones de trabajadores mexicanos y que desde luego funcionan por fuera de la ley con la contemplación y aval del gobierno. Sin embargo para los patrones hoy es necesario intentar regularizar legalmente tal situación prevaleciente.

Por lo anterior el gobierno, los empresarios y los dirigentes sindicales oficiales han reiniciado un proceso que ya en su momento había planteado Vicente Fox Quesada cuando estaba como presidente, que pretende realizar nuevamente cambios a la LFT, el mecanismo que han utilizado fundamentalmente consiste en conocer la opinión de los empresarios, de los sindicatos, de los académicos y de organizaciones sociales, para supuestamente generar un debate de ideas y presentar las nuevas reformas cuando en los hechos ya tienen la reforma que necesitan los dueños del dinero. Pensamos que es de mayor valía e importancia no solo conocer las opiniones de las dos principales clases sociales para el capitalismo mexicano y del mundo (los patrones y los charros sindicales), se trata de conocer la voz viva de los que generan la riqueza social en México, sí, de los trabajadores mexicanos. Sostenemos que los patrones no respetan la LFT dado que no responde ni representa en la actualidad sus intereses en busca de la ganancia.

En Junio de 1998¹ el 31% de los trabajadores pensaban que la LFT era violada constantemente por el patrón y el 35.7 % que beneficiaba al patrón o bien era insuficiente para proteger al trabajador: de otro lado solo el 28.5 % de los trabajadores concluían que la LFT realmente lo protege y que sí se respetan las Leyes Laborales. (Véase gráfica núm. 1).



Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En abse a encuestas propias.

MÉXICO: ¿Qué piensan los trabajadores de la LFT? Junio de 1998 (Porcentaje)						
Porcentaje	Protege al trabajador	Sí se respeta	Beneficia al patrón	Es insuficiente	Es violada	No sabe
	19	9.5	11.9	23.8	31	4.8

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

Para el 2011² qué opinión tienen los trabajadores en la industria manufacturera sobre la Ley Federal del Trabajo, el 5.86% considera que la LFT protege sus intereses y sus

¹ El Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM realizó varias encuestas a los trabajadores en su hogar, localizado en colonias populares del Valle de México, con la colaboración de estudiantes, profesores y trabajadores de varios sindicatos, estas encuestas fueron levantadas y procesadas en Noviembre de 1975, (con 1035 cédulas útiles), Abril de 1982, (con 835 cédulas útiles), Diciembre de 1992, (con 756 cédulas útiles) y Junio de 1998, (con 724 cédulas útiles). Dichas encuestas fueron procesadas y se obtuvieron los resultados que a lo largo de este reporte se muestran.

² El Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM, en el 2011 realizó el diseño y levantamiento de una encuesta industrial, fue aplicada en el sector manufacturero en la industria electrónica y automotriz con la participación de estudiantes, académicos, trabajadores, validando 648 cédulas, se construyó una base de datos con el contenido de dichas encuestas y algunos de los resultados se muestran durante la presente investigación. Cabe mencionar que en la construcción del cuestionario para el sector industrial fueron retomadas algunas de las preguntas presentadas en encuestas aplicadas en los años 1975, 1982, 1992, 1998. Octubre 2012.

derechos laborales, disminuyendo con respecto a 1998 en 69.16% el principal factor para que la percepción sea negativa del trabajador sobre la real importancia de la LFT en relación a la defensa de sus derechos laborales radica en mucho en que solo el 3.86% considera que se respeta, pero no solo eso sino que además el 15.13% considera que la LFT solo beneficia al patrón. Es relevante el dato sobre si el patrón respeta o viola la LFT pues en 1998 el 31% de los trabajadores encuestados tenían la opinión de que sí era violada por el patrón, en el 2011 se agudiza aumentando esta percepción en los trabajadores en un 32.14% para llegar al 45.68% de los encuestados. (Véase gráfica 1B).

El sentimiento de muchos trabajadores mexicanos es que el patrón con el gobierno a su favor trata de despojarles de sus derechos laborales, ya que sin derechos laborales el trabajo es mucho más barato para el patrón, una forma para lograrlo es no respetando la LFT, como hace los patrones.

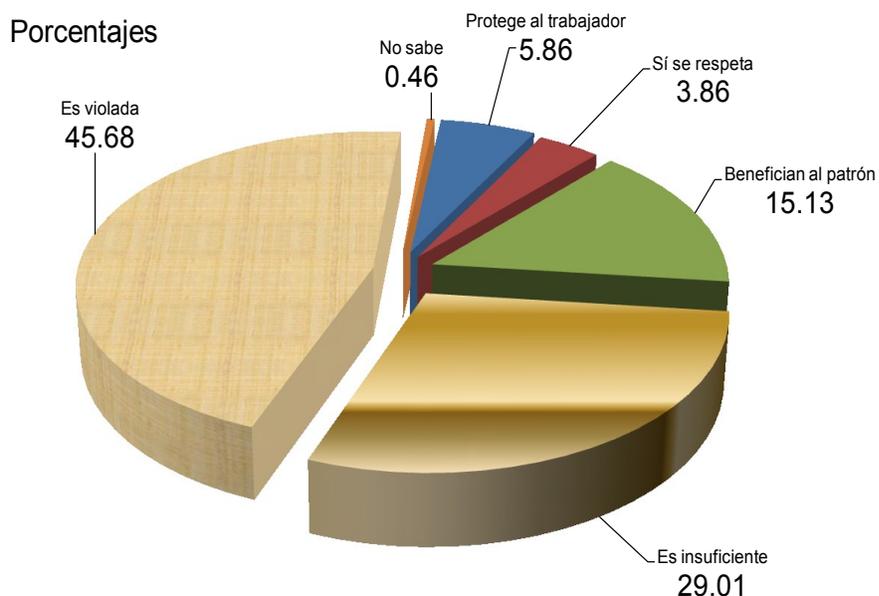
El patrón ha requerido de la complicidad de quienes se supone representan a los trabajadores, la clase política, son ellos quienes convalidaran las reformas a la Ley Federal del Trabajo durante el 2012.

Gráfica 1B. México: ¿Qué piensan los trabajadores en la industria manufacturera de la Ley Federal del Trabajo?, 2011.

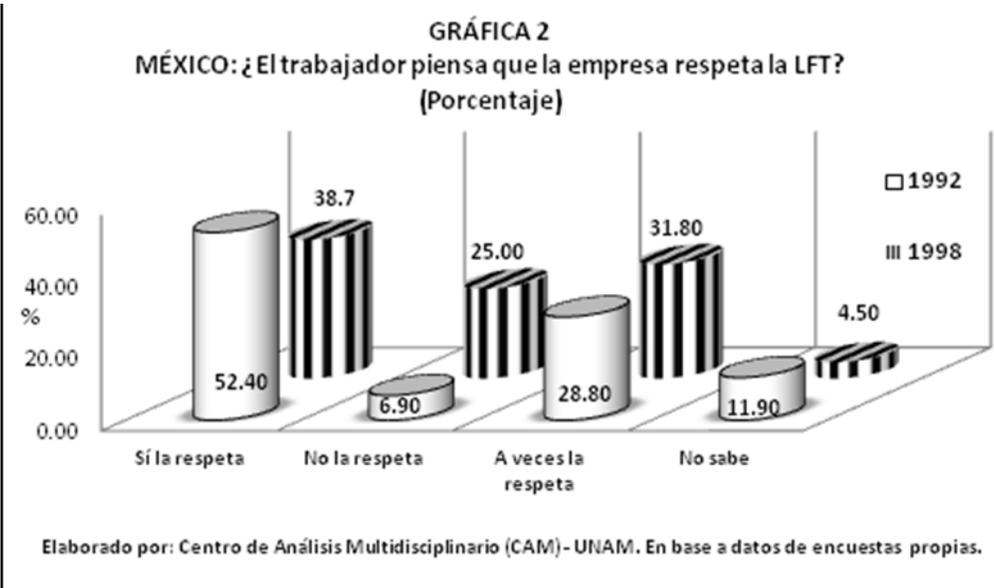
	Porcentajes
Protege al trabajador	5.86
Sí se respeta	3.86
Beneficia al patrón	15.13
Es insuficiente	29.01
Es violada	45.68
No sabe	0.46
Totales	100.00

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. 2012. en base a datos obtenidos en la aplicación de encuesta industrial propia en 2011.

Gráfica 1B. México: ¿Qué piensan los trabajadores en la industria manufacturera de la Ley Federal del Trabajo? 2011.



Y es que si precisamos respecto a lo que los trabajadores piensan en relación a si la empresa respeta o no la LFT, existe una tendencia histórica a que las empresas cada día que pasa respeten menos las leyes laborales, ya que mientras en 1992 el 52.4% de los trabajadores consideraban que las empresas sí respetaban la Ley, para Junio de 1998 disminuyó a 38.7%. Por otro lado en 1992 el 35.7% pensaban que la empresa no respetaba la Ley o a veces la respetaba, esta situación tiende a agudizarse ya que para Junio de 1998 representa el 56.8% (véase gráfica núm. 2).



MÉXICO: ¿El trabajador piensa que la empresa respeta la LFT? (Porcentaje)				
Años	Sí la respeta	No la respeta	A veces la respeta	No sabe
1992	52.4	6.9	28.8	11.9
1998	38.7	25	31.8	4.5

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

Los trabajadores mexicanos viven cotidianamente atropellos a los derechos laborales en sus centros de trabajo, los dueños buscan sacar ventaja de esa situación, pues al evadir la responsabilidad que implica el respeto de la LFT se pueden ahorrar muchísimo dinero, el problema radica en que ese despojo es producto de que el trabajador labore en peores condiciones.

Los trabajadores mexicanos en el 2011 saben y por eso opinan que los empresarios evaden sus responsabilidades en cuanto al respeto de la LFT, en un comparativo para el periodo 1992, 1998 y 2011, tenemos una percepción negativa del 63.95% que implica que aquellos trabajadores que consideran que los dueños sí respetan la LFT cada día sean menos, en el 2011 solo el 18.83% considera que los dueños sí respetan la LFT mientras que para 1992 era el 52.4%. (Véase gráfica 2B).

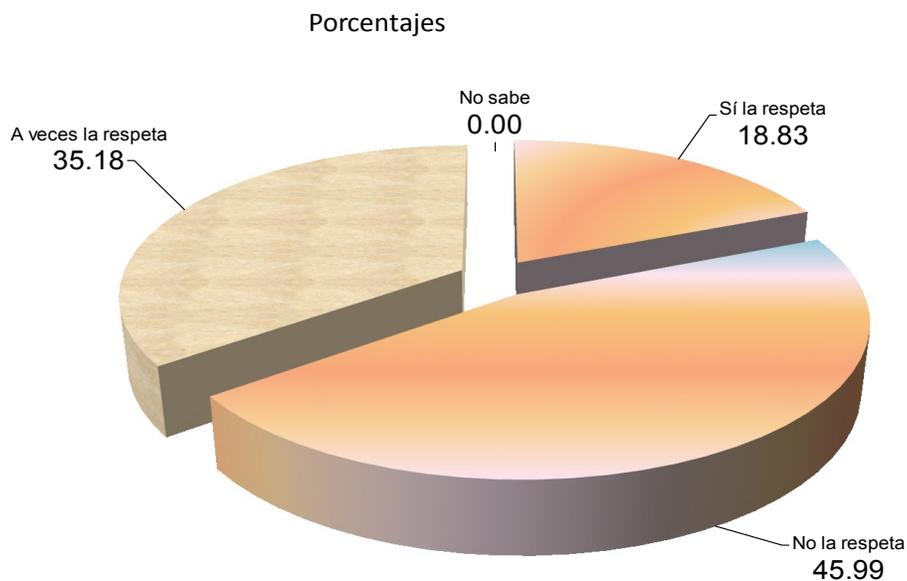
En contra parte en el 2011 el 45.99% de los trabajadores afirma categóricamente que los dueños no respetan en lo absoluto la LFT, y el 35.18% restante considera que solo a veces lo respeta, para que prácticamente el 80% de los trabajadores perciba que los dueños los hacen laborar en condiciones completamente por fuera de la ley.

Gráfica 2B. México: Opinión del trabajador en la industria manufacturera., ¿piensa que la empresa respeta la Ley Federal del Trabajo?, 2011.

	Porcentajes
Sí la respeta	18.83
No la respeta	45.99
A veces la respeta	35.18
No sabe	0.00
Totales	100.00

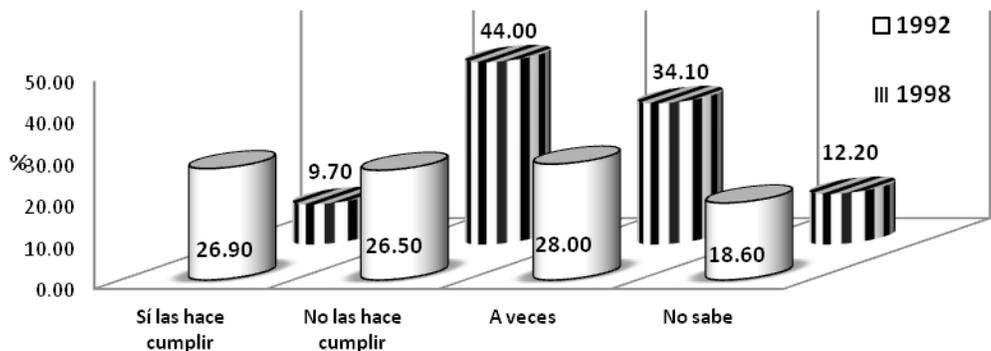
Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. 2012. en base a datos obtenidos en la aplicación de encuesta industrial propia en 2011.

Gráfica 2B. México: Opinión del trabajador: ¿piensa que la empresa respeta la Ley Federal del Trabajo? 2011.



Las experiencias, reflexiones y conclusiones del trabajador en cuanto a si el gobierno hace o no cumplir la LFT a los patrones, observamos que en 1992 en el 26.9% sí hace cumplir a los patrones la LFT, cayendo en 1998 a únicamente 9.7%. Por otro lado el gobierno mexicano en 1992 en el 54.5 % de casos no hacía cumplir a los patrones la LFT. Dicha situación se agudiza aún más, ya que para 1998 representa el 78.1% (véase gráfica 3).

GRÁFICA 3
MÉXICO: ¿El gobierno hace cumplir la LFT, a los patrones?
(Porcentaje)



Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

MÉXICO: ¿El gobierno hace cumplir la LFT a los patrones? (Porcentaje)				
Años	Sí las hace cumplir	No las hace cumplir	A veces	No sabe
1992	26.9	26.5	28	18.6
1998	9.7	44	34.1	12.2

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

Para el 2011 únicamente el 11.42% de los trabajadores piensan que el gobierno sí hace cumplir la LFT, incrementándose con respecto a 1998 en 17.73% aunque si tenemos como referencia 1992 disminuyó en 57.54%, es decir en un lapso de 20 años más de la mitad de los trabajadores han dejado de creer que el gobierno se asegura de hacer valer la LFT.

Por otro lado podemos observar que en el 2011 el 86.27% de los trabajadores mexicanos tienen la percepción de que el gobierno no promueve que los dueños respeten la LFT, con lo que se origina uno de los principales problemas en el terreno de los derechos laborales el no cumplimiento de la LFT. (Véase gráfica 3B).

¿A quién beneficia que no se respete la actual LFT?

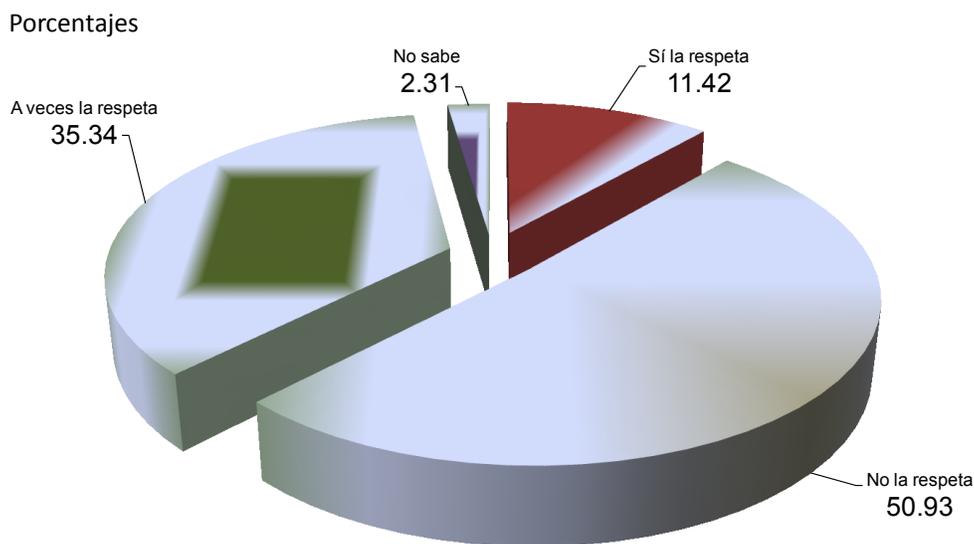
Los dueños saben que si se apegarán a lo estipulado en LFT, tendrían que desembolsar y reconocer que existen muchas deficiencias en los procesos laborales. Finalmente no hay que olvidar que el salario del trabajador representa un costo para los dueños o patrones y como sea buscan reducirlo.

Gráfica 3B. México: Opinión del trabajador, ¿el gobierno hace cumplir la Ley Federal del Trabajo, a los patrones?, 2011.

	Porcentajes
Sí la respeta	11.42
No la respeta	50.93
A veces la respeta	35.34
No sabe	2.31
Totales	100.00

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. 2012. en base a datos obtenidos en la aplicación de encuesta industrial propia en 2011.

Gráfica 3B. México: Opinión del trabajador: ¿el gobierno hace cumplir la Ley Federal del Trabajo, a los patrones? 2011.

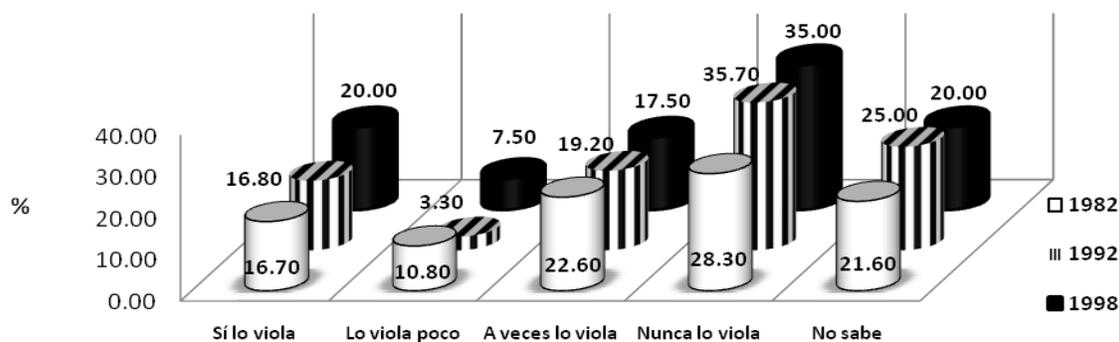


En cuanto a los aspectos concretos en los que se puede apreciar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo se puede observar en el título Séptimo. Capítulo III Art. 391.

El contrato colectivo de trabajo contendrá: I. Los nombre y domicilios de los contratantes; II. Las empresas y establecimientos que abarque; III. Su duración o expresión de ser por tiempo indeterminado o para la obra determinada; IV. Las jornadas de trabajo; V. Los días de descanso y vacaciones; VI. El monto de los salarios; VII. Las clausulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda; VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento; IX. Las bases sobre la integración o funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Estas normas dan lugar a la pregunta ¿en México la empresa viola o no el contrato colectivo de trabajo?, los trabajadores consideraban en 1992 que el 40.2% de las empresas viola, a veces viola, o viola poco el contrato de trabajo. Para 1998 esta situación se incrementa hasta representar el 45.0 %. Por otro lado, para 1992 el 35.7% de los trabajadores aprecian que la empresa nunca viola el contrato de trabajo. Situación que permanece prácticamente igual para 1998 con un 35.0%.

GRÁFICA 4
MÉXICO: ¿La empresa viola continuamente el contrato colectivo de trabajo?
(Porcentaje)



Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

MÉXICO: ¿La empresa viola continuamente el contrato colectivo de trabajo? (Porcentaje)					
Año	Sí lo viola	Lo viola poco	A veces lo viola	Nunca lo viola	No sabe
1982	16.7	10.8	22.6	28.3	21.6
1992	16.8	3.3	19.2	35.7	25
1998	20	7.5	17.5	35	20

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

Durante el 2011 frecuentemente los dueños o patrones violan la LFT, como lo muestra el dato en la gráfica 4B, el 79.47% de alguna forma considera que la empresa viola constantemente la LFT, es decir, el 36.42 % menciona que sí lo viola, el 25.46 % que lo viola poco y el 17.59 % que a veces lo viola. Si comparamos los mismos datos con 1982 tenemos que los trabajadores consideraban que de alguna forma lo violaban en 50.10%, para existir un incremento del 58.62%.

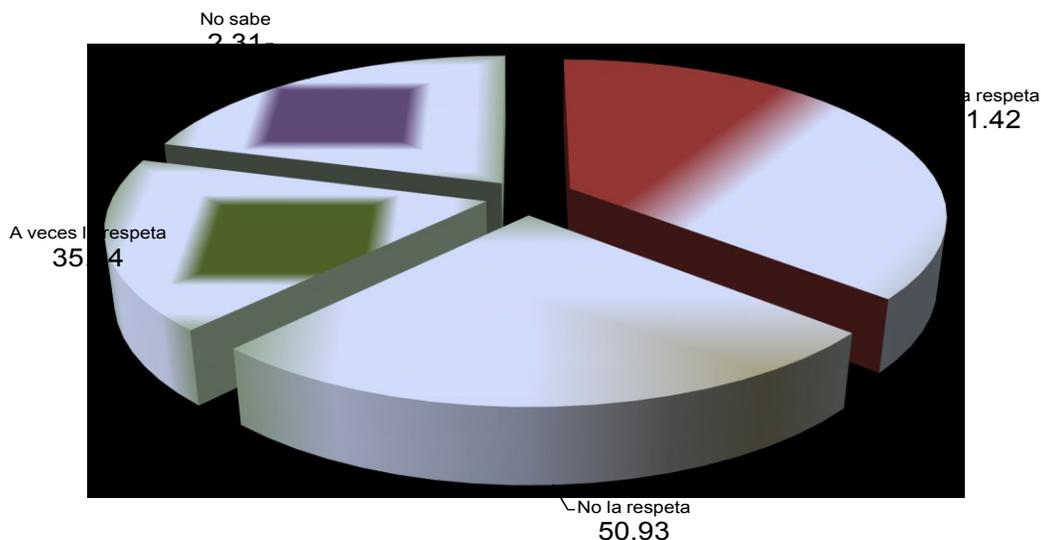
Gráfica 4B. México: Opinión del trabajador, ¿la empresa viola continuamente el contrato colectivo de trabajo?, 2011.

	Porcentajes
Sí lo viola	36.42
Lo viola poco	25.46
A veces lo viola	17.59
Nunca lo viola	20.53
Totales	100.00

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. 2012. en base a datos obtenidos en la aplicación de encuesta industrial propia en 2011.

Gráfica 4B. México: Opinión del trabajador: ¿la empresa viola continuamente el contrato colectivo de trabajo? 2011.

Porcentajes

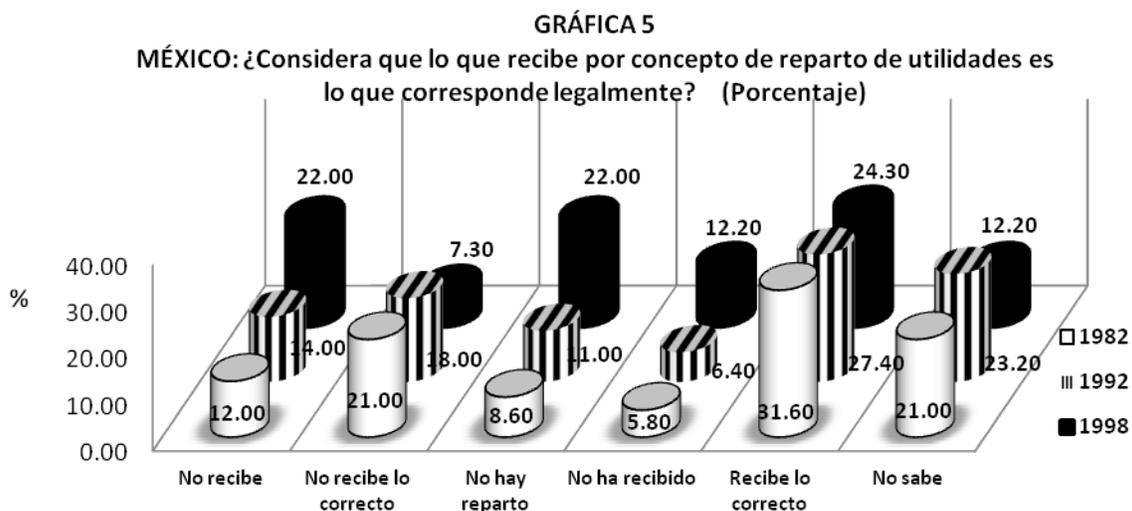


Es decir, la LFT es una Ley que ven mal los patrones o los dueños de los negocios y que por tanto habría que reformar.

Elemento fundamental para las relaciones laborales entre los trabajadores y los dueños es lo que se refiere al aspecto relacionado con lo que le corresponde legalmente en el reparto de utilidades a los trabajadores, según la Ley Federal del Trabajo en la sección segunda, título tercero. Cap. VIII, art. 117, se indica que “los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas”. Más adelante en la misma ley en su artículo 122, se indica:

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido está resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firma, garantizándose el interés de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Los trabajadores de 1982 a 1998 han observado, respecto al reparto de utilidades, que en realidad existe una tendencia histórica a no recibir lo correcto, o no hay reparto, o no lo han recibido, en tal situación se encuentran en 1982 el 44%, en 1992 se incrementa a 49.4% y nuevamente para 1998 se incrementa considerablemente al pasar al 63.5% de trabajadores que de alguna forma no reciben reparto de utilidades de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo. Por otro lado existe una tendencia a disminuir la parte de los trabajadores que reciben lo correcto en cuanto a reparto de utilidades ya que dichos porcentajes pasan en 1982 de 32.2% a representar el 27% en 1992 y finalmente en Junio de 1998 ya únicamente el 24.3% de los trabajadores recibe reparto de utilidades de acuerdo a los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. (Véase grafica núm. 5)



Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

MÉXICO: ¿Considera que lo que recibe por concepto de reparto de utilidades, es lo que corresponde legalmente? (Porcentaje)						
Año	No recibe	No recibe lo correcto	No hay reparto	No ha recibido	Recibe lo correcto	No sabe
1982	12	21	8.6	5.8	31.6	21
1992	14	18	11	6.4	27.4	23.2
1998	22	7.3	22	12.2	24.3	12.2

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

El incumplimiento de la LFT por parte de los dueños ó patronos refleja las constantes violaciones como en el reparto de las utilidades, para el 2011 solo el 5.40 % de los trabajadores comenta haber recibido lo correcto en utilidades, el 94.6 % tiene problemas para recibir correctamente las utilidades, el 32.56 % no recibe ningún tipo de utilidades mostrando hasta que nivel se han agudizados las violaciones por parte de los dueños o patronos pues en 1982 cuando inicia la implementación del modelo neoliberal solo el 12 % manifestaba no haber recibido ningún tipo de utilidades, es decir la brecha en este tipo de despojo sea incrementado en 171.33% en un lapso de 30 años. (Véase gráfica 5B).

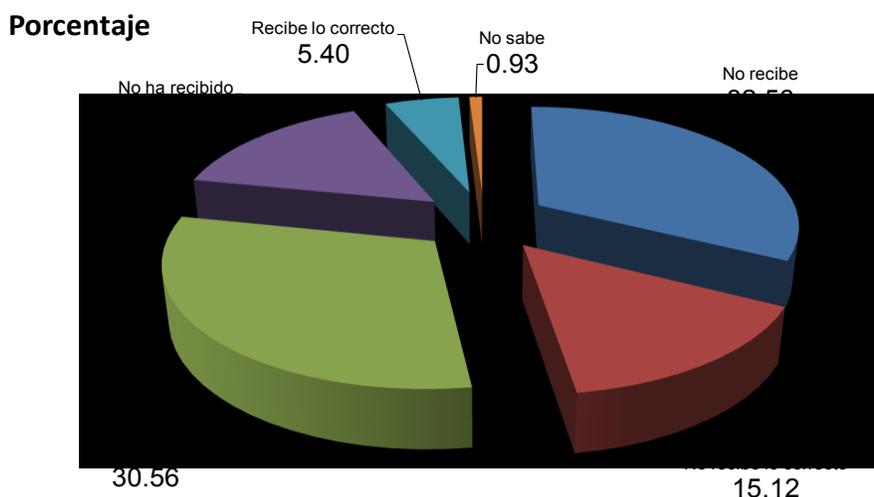
Gráfica 5B. México: Opinión del trabajador, ¿Considera que lo que recibe por concepto de reparto de utilidades, es lo que corresponde legalmente?, 2011.

	Porcentajes
No recibe	32.56
No recibe lo correcto	15.12
No hay reparto	30.56
No ha recibido	15.43
Recibe lo correcto	5.40
No sabe	0.93
Totales	100.00

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. 2012. en base a datos obtenidos en la aplicación de encuesta industrial propia en 2011.

En el 2011 el 30.56 % de trabajadores sabe que en la empresa en la que labora de plano no existe el reparto de utilidades, es decir que los patronos aplican esta violación a la LFT de forma cotidiana y es algo que los trabajadores deben asumir si quieren ser contratados, además es una política cada vez más frecuente entre los dueños o patronos, tan solo en 1982 el 8.6 % reportaba la no existencia del reparto de utilidades, para incrementarse en 30 años 255.34 % la frecuencia de veces en las que se incurre en tal violación a la LFT por parte de los patronos.

Gráfica 5B. México: Opinión del trabajador: ¿Considera que lo recibe por concepto de reparto de utilidades, es lo que corresponde legalmente? 2011.



La actual LFT, en relación a la jornada de trabajo establece en su Título Tercero. Capítulo 1, artículo 61 que:

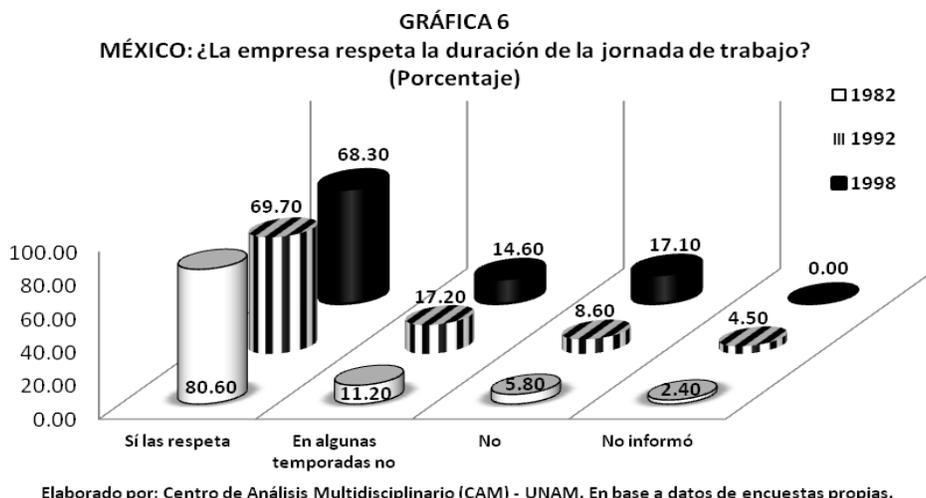
La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Y su artículo sesenta señala que la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Y en su artículo 68 señala que:

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo (8 horas). La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Al respecto los trabajadores consideran para 1982 en un 80.5% que sí se respeta la duración de la jornada de trabajo, sin embargo para 1992 disminuye a 69.6% y para 1998 nuevamente decrece el porcentaje de casos en que sí se respeta la jornada de trabajo a un 68.3%. Es decir, existe una tendencia a que cada día que pasa se respete menos la duración de la jornada de trabajo. Lo anterior se puede contrastar con la tendencia cada día mayor, a no respetar, o en algunas temporadas no respetaban la jornada de trabajo por parte de la empresa, ya que si en 1982 fue el 18.0% de los casos, para 1992 pasaron a

25.8%, y en 1998 se incrementó de manera considerable al pasar a 31.7% (Véase grafica núm. 6)



Año	Sí las respeta	En algunas temporadas no	No	No informó
1982	80.6	11.2	5.8	2.4
1992	69.7	17.2	8.6	4.5
1998	68.3	14.6	17.1	0

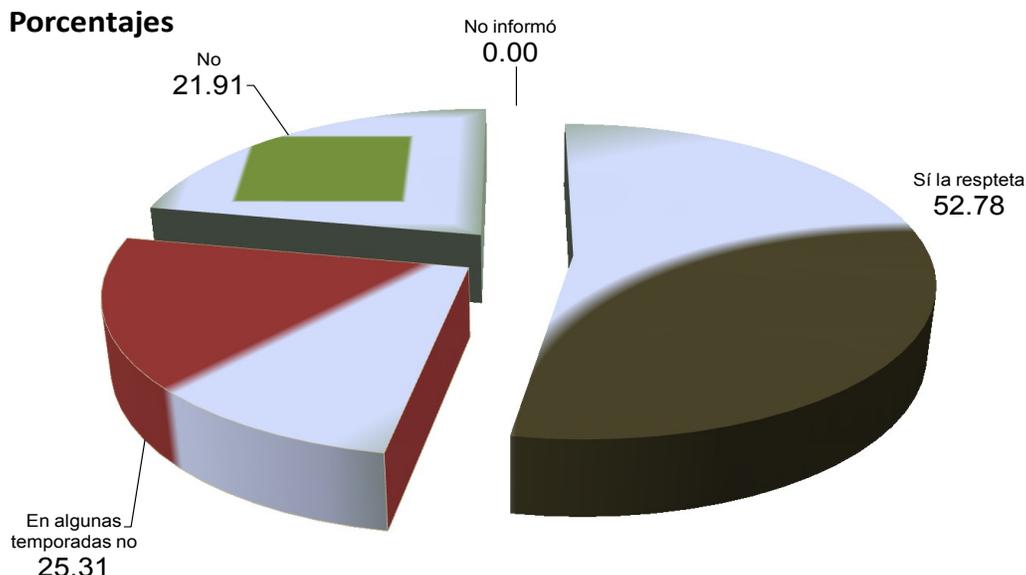
Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

El 47.22 % de los trabajadores mexicanos para el 2011, comenta que los dueños o patrones no respetan la duración de la jornada de trabajo, de este porcentaje el 21.91% sabe que el dueño o patrón en ningún caso respeta la duración de la jornada de trabajo. (Véase gráfica 6B).

Gráfica 6B. México: Opinión del trabajador, ¿la empresa respeta la duración de la jornada de trabajo?, 2011.

	Porcentajes
Sí la respeta	52.78
En algunas temporadas no	25.31
No	21.91
No informó	0.00
Totales	100.00

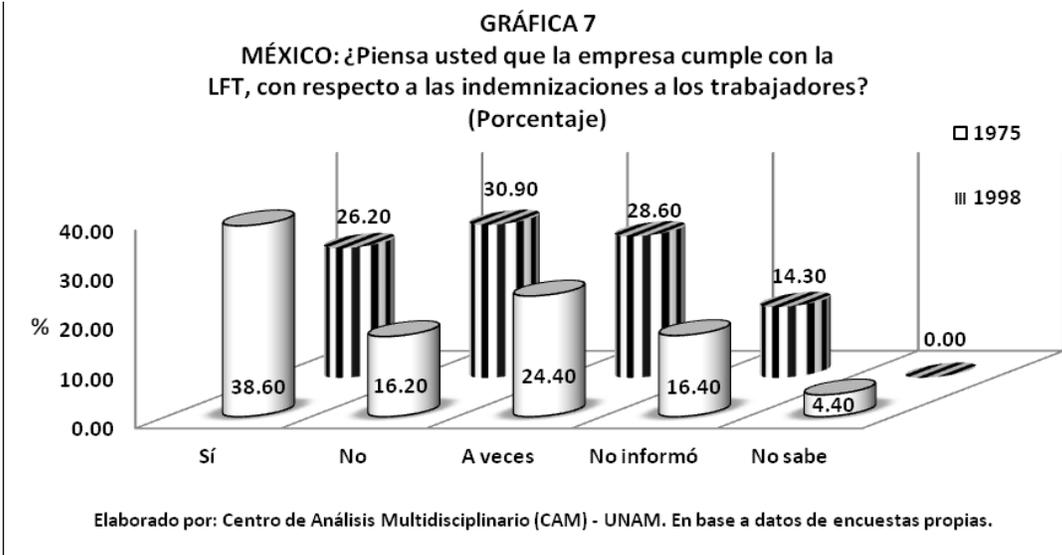
Gráfica 6B. México: Opinión del trabajador: ¿La empresa respeta la duración de la jornada de trabajo?, 2011.



En cuanto a la indemnización de los trabajadores por parte de la empresa, la LFT al respecto señala que hay que considerar los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y la incapacidad del trabajador, así en su Título Noveno, Artículo 495. “Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal”. Y agrega en su Artículo 500. Cuando el riesgo, traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá: I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y II. El pago por la cantidad que fija el artículo 502, el cual señala que:

En caso de muerte del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Al respecto los trabajadores piensan que existe una tendencia (con el tiempo) a que el patrón cumpla menos con las indemnizaciones que debe cubrir con el trabajador, de acuerdo a la LFT, ya que si en 1975 cumplía en un 38.6%, para 1998 ya solo lo hacía en un 26.2% de los casos. Lo anterior en contraposición al hecho de que en 1975 no cumplía en un 40.6% y para 1998 se incrementó a 59.5% los casos de incumplimiento de indemnización al trabajador por parte del patrón. (Véase grafica núm. 7)



MÉXICO: ¿Piensa usted que la empresa cumple con la LFT, con respecto a las indemnizaciones a los trabajadores? (Porcentaje)					
Año	Sí	No	A veces	No informo	No sabe
1975	38.6	16.2	24.4	16.4	4.4
1998	26.2	30.9	28.6	14.3	0

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM), UNAM, en base a datos de encuestas propias.

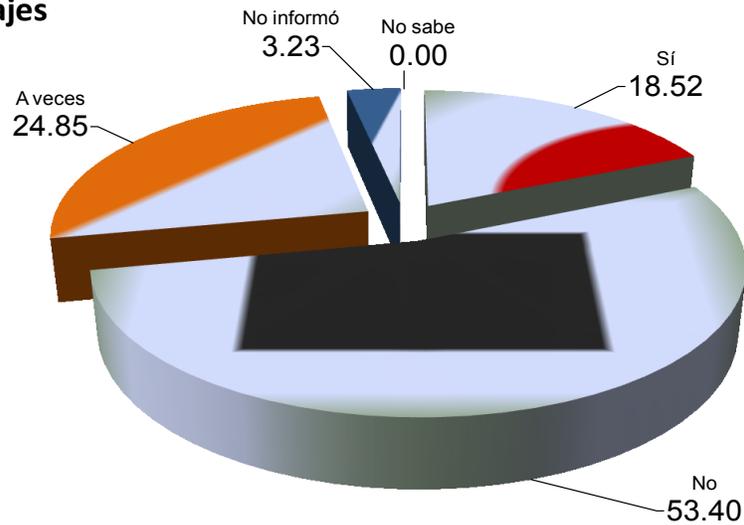
Un rubro dentro de la LFT que a los patrones les puede resultar costoso son las indemnizaciones, para el 2011 el 78.25 % de los trabajadores sabe que el patrón de alguna forma no respeta lo que marca la LFT en cuanto a las indemnizaciones, solo el 18.52 % manifiesta que el patrón respeta la LFT. El 53.40 % de los trabajadores para el 2011 sabe que el patrón bajo ninguna circunstancia respeta las indemnizaciones, en 1982 el dato era de 26.20 % para incrementarse en un 103.81 % las veces en las que incurren los dueños o patrones en la evasión de esta responsabilidad. (Véase gráfica 7B).

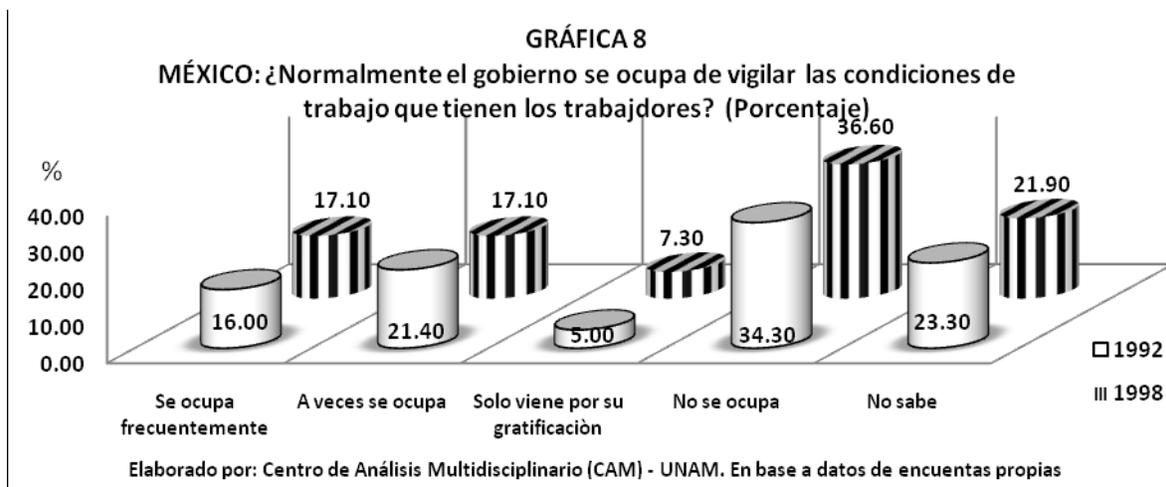
Gráfica 7B. México: Opinión del trabajador, ¿la empresa cumple con la Ley Federal del Trabajo, con respecto a las indemnizaciones a los trabajadores?, 2011.

	Porcentajes
Sí	18.52
No	53.40
A veces	24.85
No informó	3.23
No sabe	0.00
Totales	100.00

Gráfica 7B. México: Opinión del trabajador: ¿La empresa cumple con la Ley Federal del Trabajo, con respecto a las indemnizaciones a los trabajadores?, 2011.

Porcentajes





MÉXICO: ¿Normalmente el gobierno se ocupa de vigilar las condiciones de trabajo que tienen los trabajadores? (Porcentaje)					
	Se ocupa frecuentemente	A veces se ocupa	Solo viene por su gratificación	No se ocupa	No sabe
1992	16	21.4	5	34.3	23.3
1998	17.1	17.1	7.3	36.6	21.9

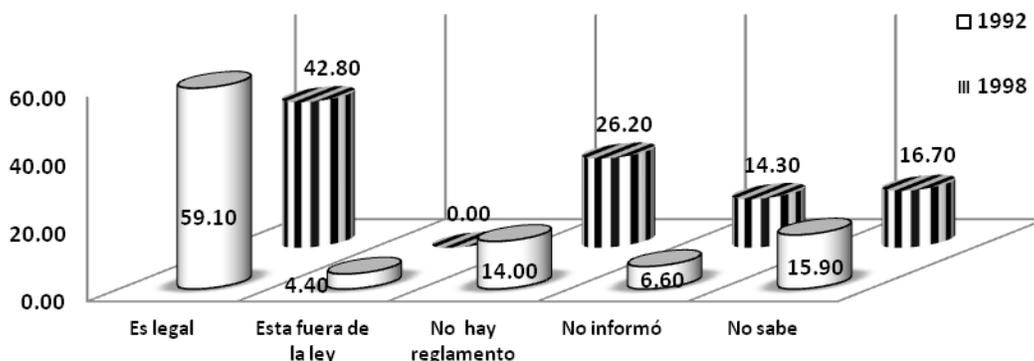
Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

No solo los patrones no respetan la LFT sino el gobierno llega a omitir su obligación de vigilar cabalmente el respeto de la misma. El 53.86 % de los trabajadores mexicanos en el 2011 piensa que el gobierno no cumple con la tarea de vigilar el cumplimiento de la LFT. En 1992 los trabajadores que tenían la misma impresión eran el 34.3%, esto es que en un lapso de 20 años sea incrementado este sentir en 53.94 % (Véase gráfica 8B).

Gráfica 8B. México: Opinión del trabajador, ¿Normalmente el gobierno se ocupa de vigilar las condiciones de trabajo que tienen los trabajadores?, 2011.

	Porcentajes
Se ocupa frecuentemente	14.35
A veces se ocupa	13.43
Solo viene por su gratificación	10.03
No se ocupa	53.86
No sabe	8.33
Totales	100.00

GRÁFICA 9
MÉXICO: ¿Cómo es el reglamento interno de trabajo de la empresa donde usted labora? (Porcentaje)



Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

MÉXICO: ¿Cómo es el reglamento interno de trabajo de la empresa donde usted labora? (Porcentaje)					
Año	Es legal	Esta fuera de la ley	No hay reglamento	No informó	No sabe
1992	59.1	4.4	14	6.6	15.9
1998	42.8	0	26.2	14.3	16.7

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

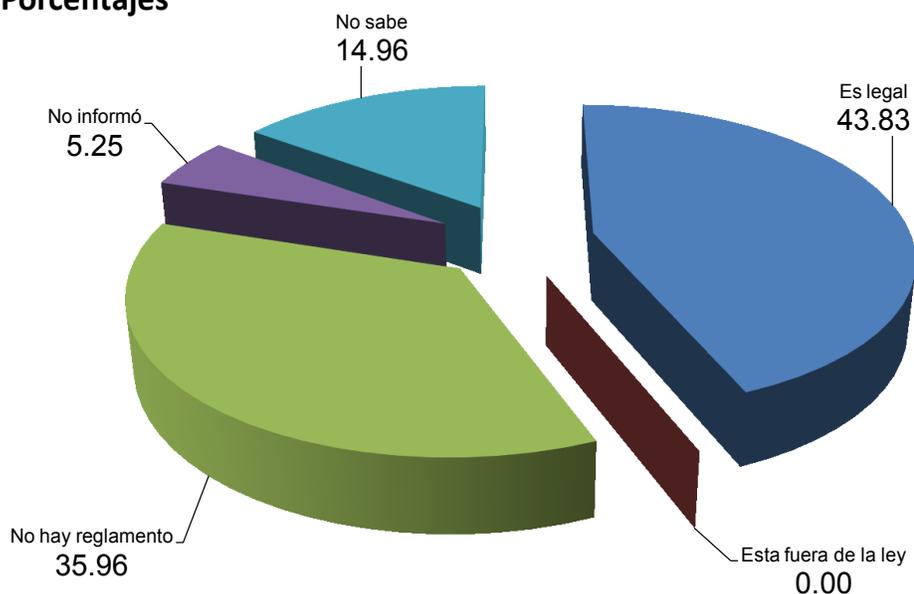
Gráfica 9B. México: Opinión del trabajador, ¿Cómo es el reglamento interno de trabajo de la empresa donde usted labora?, 2011.

	Porcentajes
Es legal	43.83
Esta fuera de la ley	0.00
No hay reglamento	35.96
No informó	5.25
No sabe	14.96
Totales	100.00

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. 2012. en base a datos obtenidos en la aplicación de encuesta industrial propia en 2011.

Gráfica 9B. México: Opinión del trabajador: ¿Cómo es el reglamento interno de trabajo de la empresa donde usted labora?, 2011.

Porcentajes



Por ley todas las empresas deben tener reglamento interno de trabajo, y deben darlo a conocer a todos los trabajadores con plena difusión, cabe mencionar que dicho reglamento debe estar de acuerdo con la LFT. En 2011 el 35.96 % los trabajadores mexicanos saben que en las empresas donde laboran no existe reglamento interno de trabajo, haciendo una comparación respecto a 1992 solo el 14% de los trabajadores informó que laboran en empresas donde no existía dicho reglamento, lo cual quiere decir que hubo un aumento de 21.96% de empresas que incurren en tal violación. Otra estrategia que ha encontrado el patrón es ocultar la existencia de tal reglamento, es por eso que se ha mantenido estable durante 20 años alrededor del 15% de los trabajadores no sabe si dicho reglamento existe o no, esto quiere decir que en el caso de que existiera el reglamento la empresa no lo da a conocer.

Concluimos que actualmente es de vital importancia para los trabajadores defender las conquistas plasmadas en la Ley Federal del Trabajo y que esta ley realmente se respete por parte de los patrones y del gobierno.

Segunda parte.

Un poco de tanta verdad...

Durante el periodo 1994-2000 que corresponde al gobierno de Ernesto Zedillo los ejes de la política económica se sustentaron en una intensificación de la apertura comercial que se concretó con el inicio del Tratado de Libre Comercio (TLC), la privatización de empresas públicas y servicios, como el caso de Ruta-100, la privatización del fondo de pensiones del IMSS, de la industria petroquímica, la desaparición de Ferrocarriles Nacionales de México, y el intento de privatizar la industria eléctrica, la educación pública, y la salud pública; La desregulación económica a través de modificar los procesos de producción introduciendo modificaciones, por la vía de los hechos, a la LFT.

A lo anterior, debemos agregar la prioridad del pago de los intereses de la deuda externa e interna vía el compromiso establecido en las Cartas de Intención con el Fondo Monetario Internacional (FMI), el pago de los intereses del Instituto de Protección al Ahorro Bancario (IPAB). Las prioridades del gobierno, por tanto, ha sido siempre apoyar al sistema financiero; esto queda expresado en las prioridades del gasto público en el cual hay enormes recursos públicos para el rescate de la banca (Serfin, Bancrecer, Banco Unión), la absorción de la banca nacional por parte de la banca extranjera. Durante los últimos años la estrategia económica se centró en conseguir el control de la inflación y hacerlo compatible con el crecimiento del PIB.

Según cálculos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el día de hoy el desempleo abierto mundial, asciende aproximadamente a 200 millones de personas, a la par que unos 3 000 millones tenían empleos de tiempo parcial o percibían una remuneración por debajo del salario mínimo vital, situación que se traduce en un incremento de la pobreza. A estos problemas se suman los que resultan del cambio en la composición de la fuerza de trabajo, consistente en dos procesos simultáneos: feminización y participación de jóvenes y niños.

La composición del empleo ha cambiado durante la década de los 90. Por una parte el empleo ha continuado desplazándose desde los sectores productores de bienes hacia los de servicios. En promedio 90 de cada 100 nuevos empleos generados en esa década para el caso de América Latina correspondieron a las actividades de servicios, esta misma tendencia se aplica para el caso de la economía mexicana.

Con el crecimiento del sector servicios, el empleo formal tiende a modificar sus características. En este sexenio las condiciones de trabajo de la fuerza laboral se han

modificado, está en curso la política de flexibilización que consiste en la multiplicación de los contratos de trabajo atípicos, la creciente incidencia de los contratos por tiempo parcial, la eliminación del derecho a la permanencia en el trabajo, y por tanto desaparece la prima de antigüedad y de la jubilación del trabajador, la proliferación de los contratos por tiempo determinado, el uso indiscriminado de la subcontratación, la expansión de la multiplicidad de habilidades para cubrir varios puestos (el trabajador polivalente), la sobre-explotación de mujeres y niños, el crecimiento de la economía informal y el subempleo. A lo anterior hay que agregar que la propuesta de cambios a la LFT tiene la finalidad de garantizar mano de obra de bajo costo al capital extranjero y capital nacional ya que actualmente los contratos colectivos, las prestaciones como la jornada de ocho horas y otros derechos ganados por los trabajadores son un impedimento para la entrada de la inversión extranjera especulativa no productiva, un ejemplo de esta política es el impulso a la industria maquiladora.

Para la OIT el rezago ocupacional es tan profundo que México deberá reforzar sus acciones de crecimiento económico para empezar a abatir la tasa abierta de desocupación calculada oficialmente en un 2 millones 468 mil 162 personas. Este organismo apunta que para estar en condiciones de empezar a disminuir el número de mexicanos mayores de 18 años que están desempleados, se requiere generar anualmente un millón 700 mil plazas, lo cual sólo será posible manteniendo como mínimo tasas de crecimiento del 6% del PIB anual. Esto implica duplicar el ritmo de crecimiento que se ha mantenido en los últimos diez años.

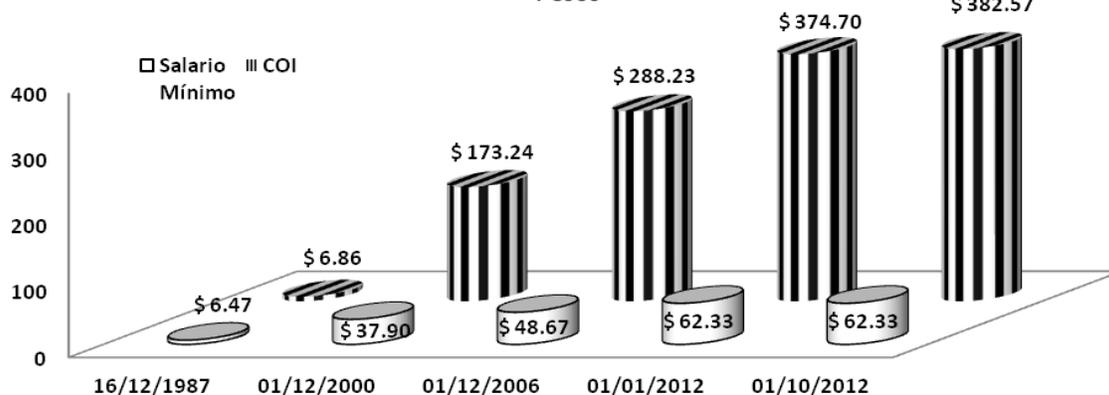
El organismo agrega que el crecimiento económico inconsistente y las nuevas formas de contratación han originado un virtual estancamiento en la generación de empleos formales, lo que aunado a una inflexible estrategia de topes salariales ha llevado a la pauperización a más del 70% de la población en el país. Además el empleo crece a una tasa de 1.7% frente al 3.9% de la PEA, lo que arroja un déficit de 2.2% anual que se traduce en más de 700 mil plazas laborales que cada año se acumulan al rezago histórico. Y que las modificaciones en la contratación realizadas por gran número de empresas están impulsando el empleo temporal, por hora y eventual.

El presidente Calderón sistemáticamente ha declarado que las metas y objetivos del programa económico y social de su gobierno se han cumplido satisfactoriamente, y agrega que durante su gestión los indicadores macroeconómicos se han consolidado; el PIB, la productividad, la inversión se ha incrementado de acuerdo a los planes esperados, se ha logrado controlar la inflación, expresa su satisfacción e indica el optimismo del gran capital extranjero y nacional por invertir en México. Además a través de los organismos

financieros internacionales, que reconocen los logros de dicha política, y que México cuenta con uno de los hombres más ricos del planeta, el empresario Carlos Slim, quien acumula una riqueza calculada en más de 69 mil millones de dólares.

Así mientras los ricos se la pasan haciendo cuentas alegres, en el mundo de la gran mayoría de los mexicanos, el valor de la fuerza de trabajo –el salario- de los trabajadores mexicanos continúa un proceso de deterioro en su poder adquisitivo. Tal es el caso del salario mínimo, el cual de diciembre de 1987 a enero de 2012 ha acumulado una pérdida en su poder adquisitivo del 82.36%. Es decir, actualmente se requieren más de 6 salarios mínimos para adquirir la Canasta Obrera Indispensable (COI) cuyo costo es era \$382.57 en enero de 2012 (Dicha canasta la consume una familia de 5 personas, 2 adultos, un joven y dos menores, y está conformada por 35 bienes y servicios; 27 alimentos, 3 productos de aseo personal y del hogar, transporte, energía eléctrica, y gas. La indicada canasta no incluye gastos en renta, salud, educación, vestido y calzado, diversiones).

GRÁFICA 10
MÉXICO: Precio de la canasta obrera indispensable (COI) y salario mínimo
Zona geográfica A - 1978-2012
Pesos



Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

MÉXICO: Precio de la canasta obrero indispensable (COI) y salario mínimo					
Zona geográfica A - 1987-2012 (Pesos)					
Fecha	16/12/1987	01/12/2000	01/12/2006	01/01/2012	01/10/2012
Salario Mínimo	6.47	37.90	48.67	62.33	62.33
COI	6.86	173.24	288.23	374.70	382.57

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

El Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la UNAM concluye que durante los últimos 25 años de gobiernos neoliberales, del 16 de diciembre de 1987 al primero de enero del año 2012 la pérdida acumulada del poder adquisitivo del salario mínimo es de 82.36%. Durante el sexenio de Felipe Calderón, del 1° de diciembre de 2006 al 19 de agosto del año 2012 el salario mínimo ha perdido 43.10% de su poder adquisitivo. Y del 1° de enero de 2012 al primero de octubre del presente año el salario mínimo ha perdido un 0.36% de su poder de compra.

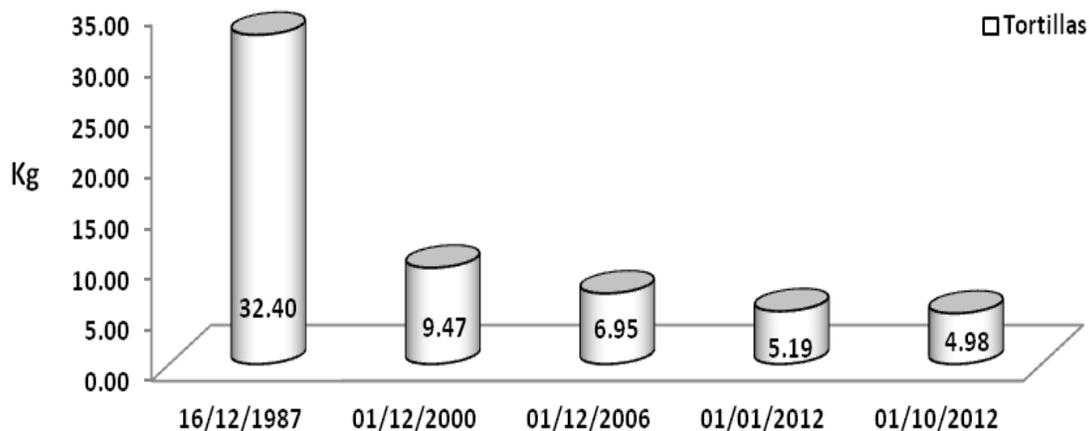
En síntesis, la Canasta Obrera Indispensable y el salario mínimo han presentado el siguiente comportamiento:

MÉXICO: Incremento acumulado del precio de la canasta obrero indispensable (COI) y salario mínimo Zona geográfica A - 1987-2000				
	Incremento acumulado de la canasta obrero indispensable	Incremento acumulado del salario mínimo nominal diario.	Salario Real	Poder Adquisitivo del salario mínimo
16/Dic/1987 al 1°/Ene/2012	5576.82%	963.37%	-83%	-82.36%
01/Ene/2012 al 01/10/2012	2.10%	0%	-0.001%	-0.36%
Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.				

Es decir, del 16 de diciembre de 1987, cuando entra en vigencia la era de los pactos, al 1° de abril del año 2012 el costo de la Canasta Obrera Indispensable (COI) se ha incrementado (de manera acumulada), en un 5576.82% y de otro lado el incremento acumulado del salario mínimo nominal diario ha sido de sólo 963.37%.

El 16 de diciembre de 1987 con un salario mínimo de \$6.47 se podían comprar 32.4 kg. de tortillas, para el primero de octubre del año 2012 con una cotización del minisalario de \$62.33 diarios, sólo se pueden comprar 4.98 kg., es decir, menos una sexta parte de lo que se podía adquirir del básico en 1987.

GRÁFICA 11
MÉXICO: Kilogramos de tortilla que se pueden adquirir con un salario mínimo
Zona geográfica A - 1987-2012



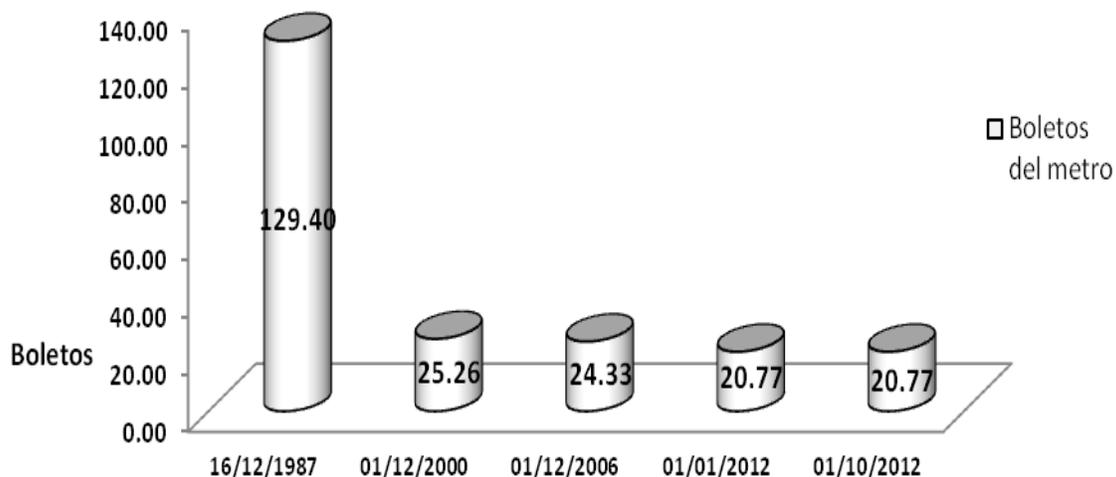
Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

MÉXICO: Kilogramos de tortilla que se pueden adquirir con un salario mínimo					
Zona geográfica A - 1987-2012					
Tortillas	16/12/1987	01/12/2000	01/12/2006	01/01/2012	01/10/2012
	32.40	9.47	6.95	5.19	4.98

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

En cuanto al transporte, el más utilizado, el metro, en diciembre de 1987 con un salario mínimo se podían comprar 129 boletos, al primero de octubre de 2012 únicamente se pueden comprar 20.7 boletos, que significan un 16% (menos de una quinta parte) de los viajes en metro que se podían realizar en 1987 con un minisalarario.

GRÁFICA 12
MÉXICO: Boletos del metro que se pueden comprar con un salario mínimo
Zona geográfica A - 1987-2012

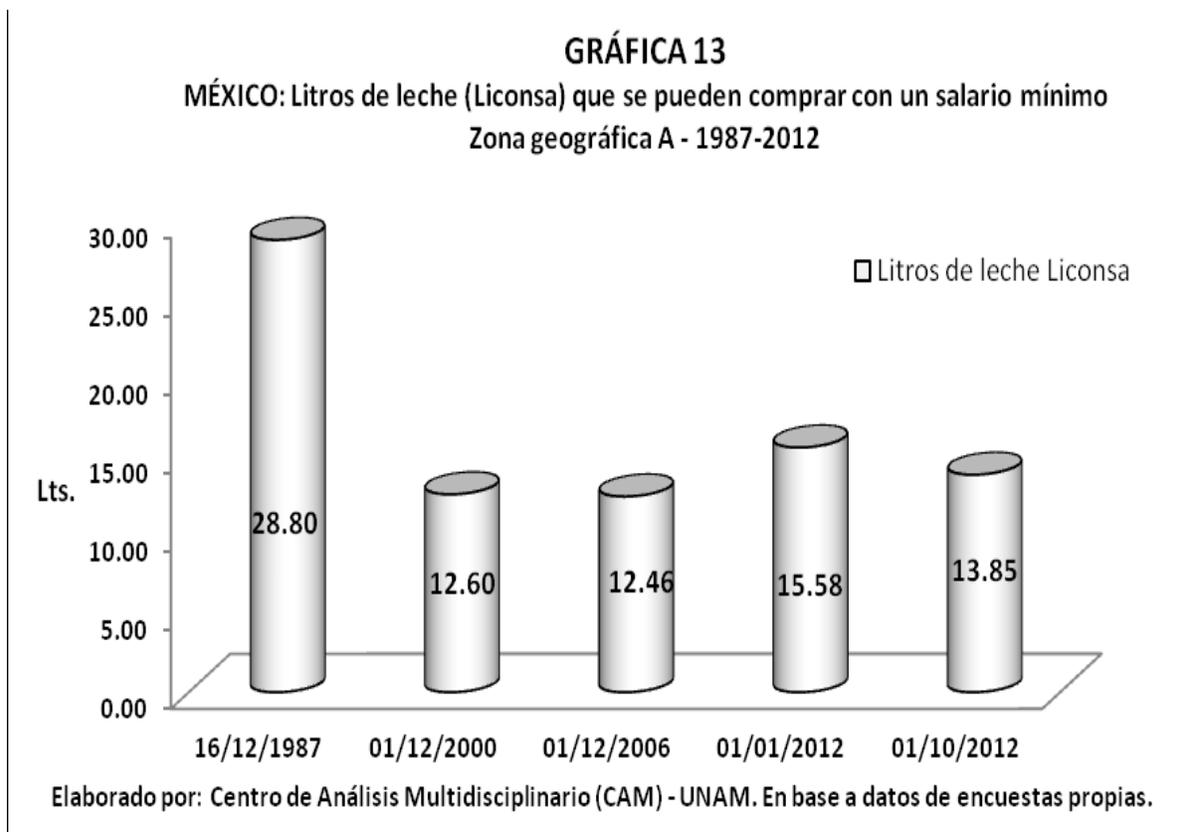


Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

MÉXICO: Cantidad de boletos que se pueden adquirir con un salario mínimo					
Zona geográfica A – 1987 - 2012					
Metro	16/12/1987	01/12/2000	01/12/2006	01/01/2012	01/10/2012
	129.40	25.26	24.33	20.77	20.77

Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

Otro alimento básico que es importante considerar es la leche (Licons) que vende la CONASUPO, de la cual con un salario mínimo de diciembre de 1987 (\$6.47 diarios) se adquirirían 28.8 litros; para el octubre de 2012 sólo se podrían adquirir 13.85 litros.



MÉXICO: Litros de leche (Liconsa) que se pueden adquirir con un salario mínimo Zona geográfica A – 1987 - 2012					
Litros de leche Liconsa	16/12/1987	01/12/2000	01/12/2006	01/01/2012	01/10/2012
	28.80	12.60	12.46	15.58	13.85

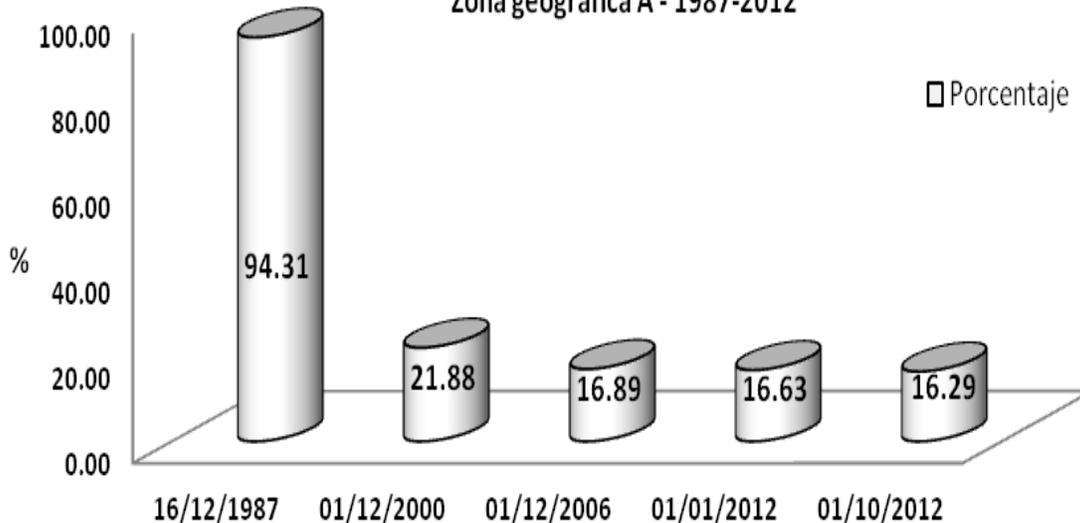
Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.

Prueba de esto es la caída registrada en el poder adquisitivo del salario mínimo respecto a la Canasta Obrera Indispensable (COI), pues en 1987 con un salario mínimo se podía adquirir el 94% de los bienes y servicios que incluye la COI, mientras que para el 1° de octubre de 2012 con un minisalario sólo se puede adquirir el 16% de dicha canasta, es decir, con un salario mínimo de 2012 se puede comprar menos de una quinta parte de lo que se adquiriría con una remuneración mínima 25 años antes.

GRÁFICA 14

MÉXICO: Lo que se puede adquirir de la canasta obrera indispensable (COI) con el salario mínimo diario.

Zona geográfica A - 1987-2012



Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) - UNAM. En base a datos de encuestas propias.

MÉXICO: Lo que se puede adquirir e la Canasta Obrera Indispensable (COI) con el salario minimo Zona geográfica A – 1987 - 2012					
Porcentaje	16/12/1987	01/12/2000	01/12/2006	01/01/2012	01/10/2012
	94 %	22 %	17 %	17 %	16 %
Elaborado por: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) – UNAM. En base a datos de encuestas propias.					

Prácticamente todos los presidentes de México durante los últimos 20 años han planteado en su programa económico y social una redistribución más equitativa de la riqueza, un mejor empleo y un mayor salario real para los trabajadores, sin embargo, ningún presidente ha contribuido realmente a mejorar mínimamente las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados, por el contrario, sus políticas económicas y sociales han representado un alto costo social, logrando aumentar sistemáticamente la pobreza del pueblo mexicano como hoy lo podemos observar ampliamente a lo largo y ancho del país.

Tercera parte.

Crítica de la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo

El primero de septiembre del año en curso, el día en que debía rendir cuentas al pueblo de México sobre el último año de su gestión, el titular del Ejecutivo federal, Felipe Calderón Hinojosa, envió al Congreso de la Unión una “Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”. Esta iniciativa fue turnada como “Iniciativa de Trámite Preferente”, una nueva figura legal que permite al Ejecutivo presentar al congreso dos iniciativas al inicio de cada periodo ordinario de sesiones para que sean votadas por ambas cámaras en un plazo máximo de sesenta días.

La reforma propuesta por Calderón es completamente favorable a los intereses del capitalista y va en contra de las conquistas alcanzadas por la clase trabajadora mexicana, conquistas emanadas de la Revolución mexicana de 1910 que costaron la vida de millones de trabajadores y campesinos que dieron su sangre para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de todos los mexicanos y que fueron plasmadas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 1917.

La iniciativa que hoy impulsan Calderón y el Consejo Coordinador Empresarial legaliza de distintas maneras el abaratamiento y precarización de la fuerza de trabajo, genera inestabilidad e inseguridad laboral para los trabajadores, facilita los despidos, disminuye las responsabilidades del patrón con los trabajadores, legaliza la sobreexplotación del trabajo impulsando su “flexibilización”, da cabida a que no haya prestaciones para los trabajadores y abona a la precarización de las condiciones de vida de los trabajadores, todo esto para garantizar que el nivel de ganancia de los empresarios sea cada vez mayor. Así, la aprobación de esta iniciativa implicará para los trabajadores mexicanos un regreso a las condiciones laborales imperantes antes de la Revolución, lo cual llevaría a la clase trabajadora a un retorno a las peores condiciones de la explotación y la barbarie capitalista.

La reforma, promovida por Calderón y aprobada por los diputados, sigue la misma línea de las recetas económicas neoliberales que se han adoptado en nuestro país desde hace casi tres décadas –por ejemplo, la privatización de casi todas las paraestatales, la reforma al artículo 27 constitucional en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, la abrupta apertura comercial, la desregulación de la economía, el abandono de la política de precios de

garantía, la eliminación del control de precios de los productos básicos, etc.– y cuyo saldo es la pauperización (empobrecimiento) general de la población (según estimaciones del economista Julio Boltvinik en nuestro país hay más de 90 millones de pobres),³ la dependencia alimentaria, el abandono del campo, la brutal caída del poder adquisitivo del salario y la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos empresarios (por ejemplo, mientras el salario mínimo tuvo una caída del 43.1% en su poder adquisitivo sólo durante la gestión de Felipe Calderón,⁴ en el mismo periodo –de 2006 a 2012– la fortuna de Carlos Slim pasó de 30 mil millones de dólares⁵ a 69 mil millones de dólares,⁶ es decir, su fortuna se multiplicó por 2.3). Así, pues, resulta bastante claro quiénes son los artífices y quiénes serán los beneficiarios de esta reforma anti-popular.

¿Cuáles son las modificaciones que introduce ésta reforma y cuáles serían las implicaciones de su aplicación?

Es de dominio público que mucho de lo que se pretende aprobar en esta reforma ya se da en la realidad; esto es cierto, pero sólo para una parte de los trabajadores. La reforma en cuestión legalizaría lo ya existente y daría pie a que modificaciones como la subcontratación y la contratación por periodo de prueba se extendieran y generalizaran para todos los trabajadores, permitiendo y promoviendo la desvalorización de la fuerza de trabajo, la degradación del trabajo y legalizando la indefensión de los trabajadores (véase primera parte del documento).

Son muchas las modificaciones que se pretenden autorizar con esta reforma a la LFT, sin embargo, nos centraremos en las relativas a la contratación, a la jornada laboral y al salario.

La LFT vigente, publicada en 1970, contempla en su artículo tercero que el trabajo “exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.⁷ Este fragmento fue sencillamente eliminado y fue sustituido en el artículo segundo de la reforma en cuestión por la ambigua y vacía noción de que el trabajador debe percibir un “salario remunerador”, noción que nada dice y que se puede prestar a grandes distorsiones e interpretaciones de diversos tipos pues, ¿qué significa que un salario es remunerador? Este vacío definitivamente puede dar pie a interpretaciones que

³ Boltvinik Julio, *Economía Moral, La Jornada*, 2012. consultado en: <<http://www.jornada.unam.mx>>

⁴ Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM), UNAM, Reporte de Investigación número 100.

⁵ Véase: <http://www.forbes.com/lists/2006/10/WYDJ.html>.

⁶ Véase: <http://www.forbes.com/billionaires/>

⁷ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, 1970. Consultado en: <www.diputados.gob.mx>

subestimen el valor de la fuerza de trabajo y que impulsen que se pague lo que los empresarios pudiesen considerar un “salario remunerador”, independientemente de que éste sea o no suficiente para que el trabajador pueda dar a su familia un nivel de vida decoroso; esta definición de “salario remunerador” no compromete al patrón a que el pago que realice sea digno.

Uno de los temas más delicados y que está también en proceso de ser legalizado es el relativo a la subcontratación (*outsourcing*, el cuál quedaría regulado en los artículos que van del 15-A al 15-D del dictamen aprobado por los diputados el viernes 28 de septiembre)⁸.

La adición del artículo 15-A define al *outsourcing* de la siguiente manera: “el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con trabajadores bajo su dependencia, a favor de otra persona física o moral que resulta beneficiaria de los servicios contratados, la cual fija las tareas a realizar y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas”. Esto modifica la relación obrero-patronal hasta ahora existente, pues quien contratará al trabajador no será quien directamente lo empleará. Como se puede apreciar, en caso de que se apruebe esta reforma a la LFT, la empresa subcontratista será un tercero que intervendrá entre los trabajadores y los empresarios y que interiorizará las obligaciones patronales, es decir, esta empresa será la encargada de contratar al trabajador y será la responsable de todo lo que esto involucra. ¿Por qué a los capitalistas les interesa que se apruebe una modificación de esta naturaleza? Porque con este nuevo régimen de contratación podrían ahorrarse el salario indirecto que los trabajadores deberían recibir, pues, como la experiencia empírica demuestra, la subcontratación sólo ha sido usada como un medio que utilizan los empresarios para evadir cumplir con todas las obligaciones que tienen con los trabajadores, por ejemplo el reparto de utilidades, la seguridad social, etc.

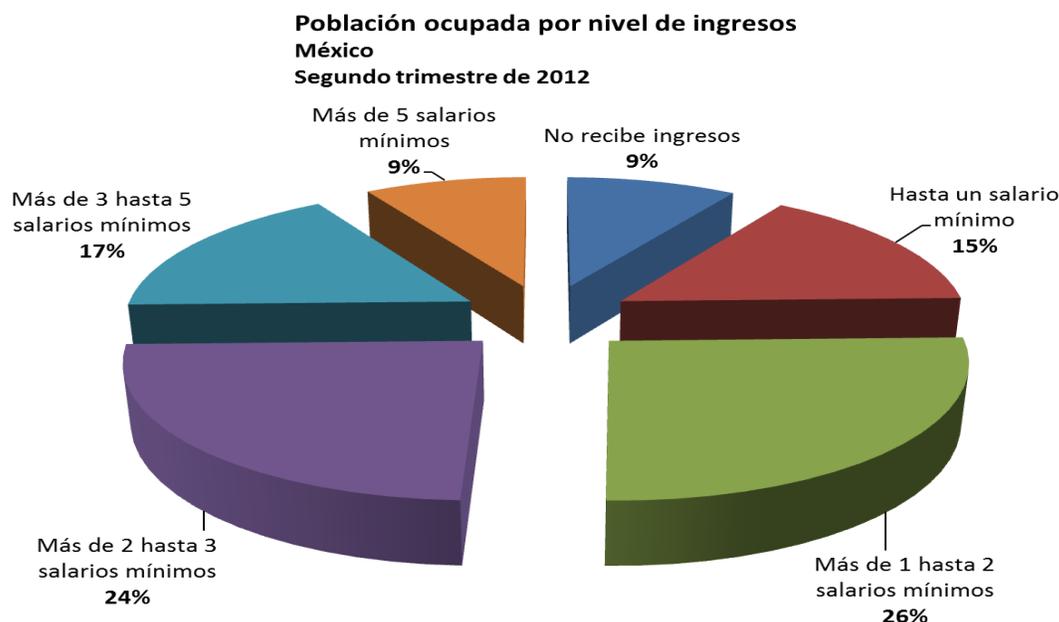
Otro de los temas que están por aprobarse en esta reforma patronal y que tendrá mayor impacto sobre la clase trabajadora será la legalización de la contratación por temporada, por periodo de prueba y de capacitación inicial. La contratación por periodo de prueba (regulada en la adición del artículo 39-A)⁹ podrá ser hasta de 180 días para puestos gerenciales y hasta de 30 días para el resto de los puestos; si el patrón no está conforme o satisfecho con el desempeño de los trabajadores o si simplemente quiere prescindir de su trabajo puede darse por terminada la relación laboral sin que esto implique

⁸ Véase pp. 99-101 en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>.

⁹ Véase pp. 104-105 en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>.

responsabilidad alguna para el empresario. Los contratos por capacitación inicial (establecidos en la adición del artículo 39-B)¹⁰ podrán establecerse hasta por seis meses para puestos gerenciales o hasta por tres meses para el resto de los puestos. Al igual que en la contratación por periodo de prueba, si el patrón por cualquier razón desea dar por terminada la relación laboral puede hacerlo sin que medie ninguna explicación ni responsabilidad para él. Ni en la contratación por periodo de prueba ni en la de capacitación inicial se generará antigüedad, es decir, los trabajadores que estén contratados bajo alguna de estas modalidades no tendrán derecho a poder pensionarse en un futuro, pues no se computará para estos fines el tiempo que trabajen bajo alguna de las nuevas formas de “flexibilizar” la contratación. Según lo aprobado en el dictamen que votaron los diputados, el salario y las prestaciones serán de acuerdo al puesto que ocupe el trabajador; sin embargo, si contrastamos esta situación con que el 50.49% de los trabajadores perciben un ingreso menor a dos salarios mínimos (es decir, un ingreso diario menor a los \$121.00 considerando en salario mínimo promedio nacional) y con que el 62% de la población ocupada no está registrada en el IMSS ni en el ISSSTE (los cuales aglutinan a la mayor parte de los trabajadores asegurados) y que por tanto no tiene prestaciones laborales, el panorama es sombrío y desalentador. (Véase gráfica 14).

Gráfica 14

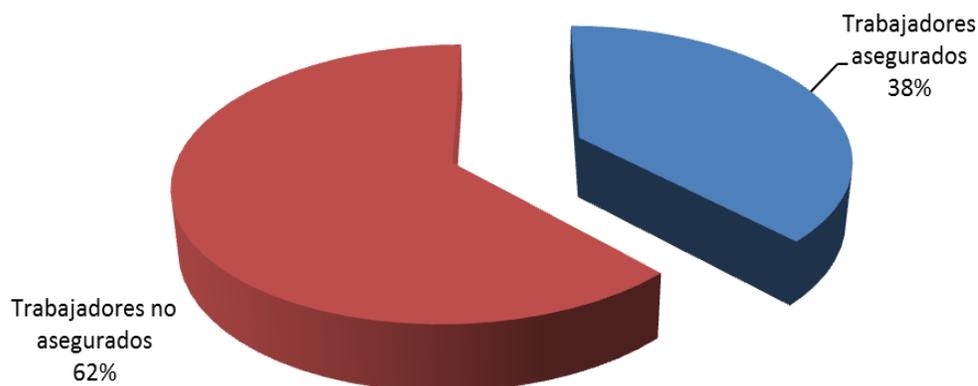


Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario, CAM-UNAM.

Fuente: ENOE, INEGI

¹⁰ Véase p. 105 en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.pdf>.

Porcentaje de trabajadores asegurados en IMSS o ISSSTE
México
Segundo trimestre de 2012*



Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario, CAM-UNAM.

Fuentes: STPS, INEGI e IMSS.

En esta gráfica se considera como trabajadores asegurados a los que están registrados en el IMSS e ISSSTE.

* Se utilizó el último dato que se encontró de trabajadores asegurados en el ISSSTE, es decir, 2007.

Pero la gravedad de la situación no para ahí. En la adición al artículo 39-D de la reforma a la LFT se establece que “los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables” y que “dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva”,¹¹ lo cual quiere decir que un trabajador sólo podrá laborar bajo alguna de estas formas de contratación una vez para la misma empresa y sólo por el plazo máximo establecido según la modalidad de que se trate, sin posibilidad de que este periodo se extienda, a menos de que el patrón decida contratar de manera definitiva al trabajador. Pero si, como se ha explicado, la principal función de esta reforma pro-patronal es la reducción de los costos en mano de obra para los empresarios; bajo estas circunstancias, no se puede esperar que éstos contraten de manera definitiva a un trabajador, ya que tienen la posibilidad de ahorrarse lo referente a prestaciones y seguridad social.

Así las cosas, todo parece indicar que se conjugarán la subcontratación y las contrataciones por periodo de prueba y de capacitación inicial para permitir a los patrones evadir sus obligaciones con los trabajadores en cuanto a prestaciones y tener mano de obra abundante mediante la “rotación” de los trabajadores en las distintas empresas, donde éstos no trabajarán por más de tres meses. Evidentemente, esto generará gran incertidumbre e inseguridad entre los trabajadores, pues sus condiciones laborales,

¹¹ Véase p. 106 en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

además de ser precarias, podrían ser de cortísima duración. Los empresarios –como ha venido ocurriendo– aprovecharán esto para someter a la clase trabajadora a una salvaje competencia entre sí para poder tener acceso al trabajo y la orillarán a tener que aceptar las lastimosas condiciones bajo las que se les ofrecerá empleo. Los trabajadores, lamentablemente, se verán obligados a aceptar esto para intentar dar a sus familias lo que mínimo necesario para sobrevivir.

Con esto, ¿qué dirán las y los trabajadores a sus familias? ¿Que durante tres meses tendrán un ingreso insuficiente para satisfacer sus necesidades pero que en el futuro no tienen la certeza de poder asegurarles siquiera eso? Y, ¿qué decir de los jóvenes, a quienes se les aseguró que la educación era el medio para insertarse de la mejor manera en el mercado laboral, para tener un ingreso estable y para integrarse a una próspera clase media y que bajo estas circunstancias la mayoría de ellos no podrá más que aspirar a un empleo temporal y mal pagado, si es que consigue uno?

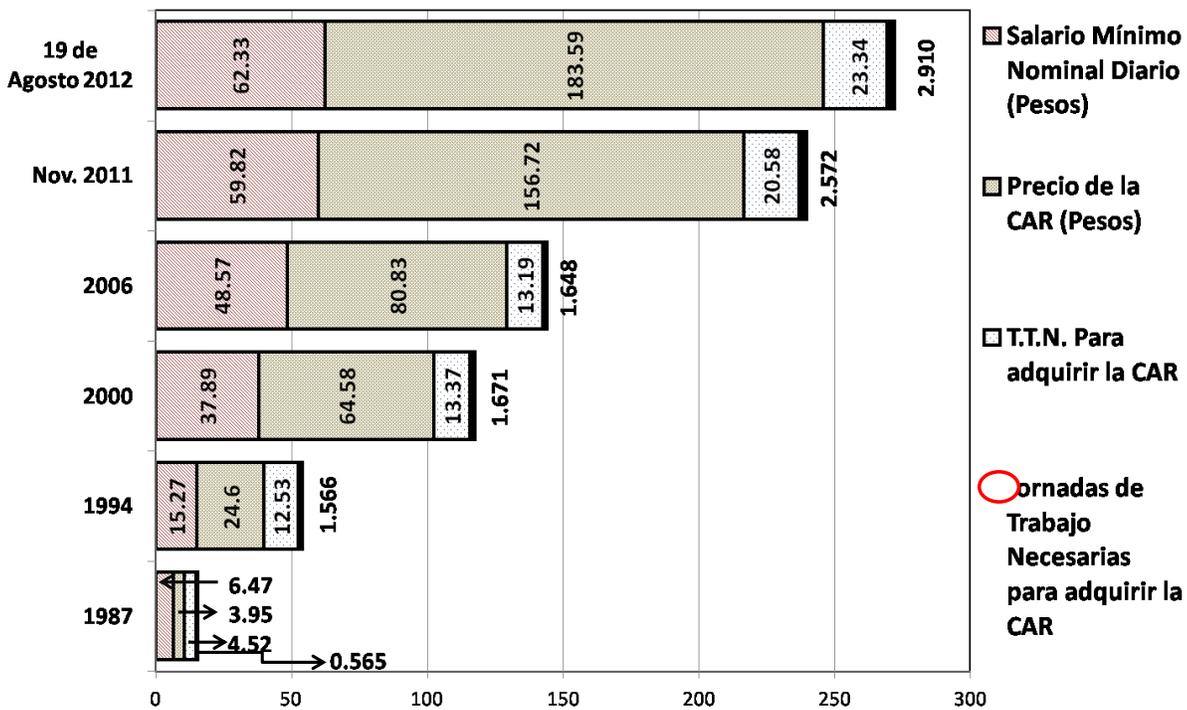
Uno de los temas sobre los que más se ha hablado acerca de la reforma en cuestión es el relativo al pago por hora. Se ha dicho que con esta modificación los patrones sólo pagarían alrededor de \$7.70 por hora trabajada. En realidad, lo que fue aprobado por los diputados (en la modificación al artículo 83 de la LFT) fue que el salario por unidad de tiempo –hora– deberá ser convenido por el trabajador y el patrón y que “el ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada”.¹² Así, al menos por el momento, no habrá tal cosa como un pago de \$7.00 la hora. Pero esto no resta ninguna gravedad al problema. Como se ha demostrado en este Centro, el poder adquisitivo del salario mínimo tiene un rezago histórico de más de cuarenta años y, además, para que un trabajador pudiera adquirir los alimentos nutricionalmente recomendados para su familia con un salario mínimo – alimentos contenidos en la Canasta Alimenticia Recomendable (CAR)– dicho trabajador debería laborar por cerca de 24 horas al día.¹³

¹² Véase p. 111 en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

¹³ Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM), UNAM, Reporte de Investigación número 100.

Gráfica 16

Cuántas jornadas de trabajo se requieren para adquirir una CAR.
México. 1987-2012.

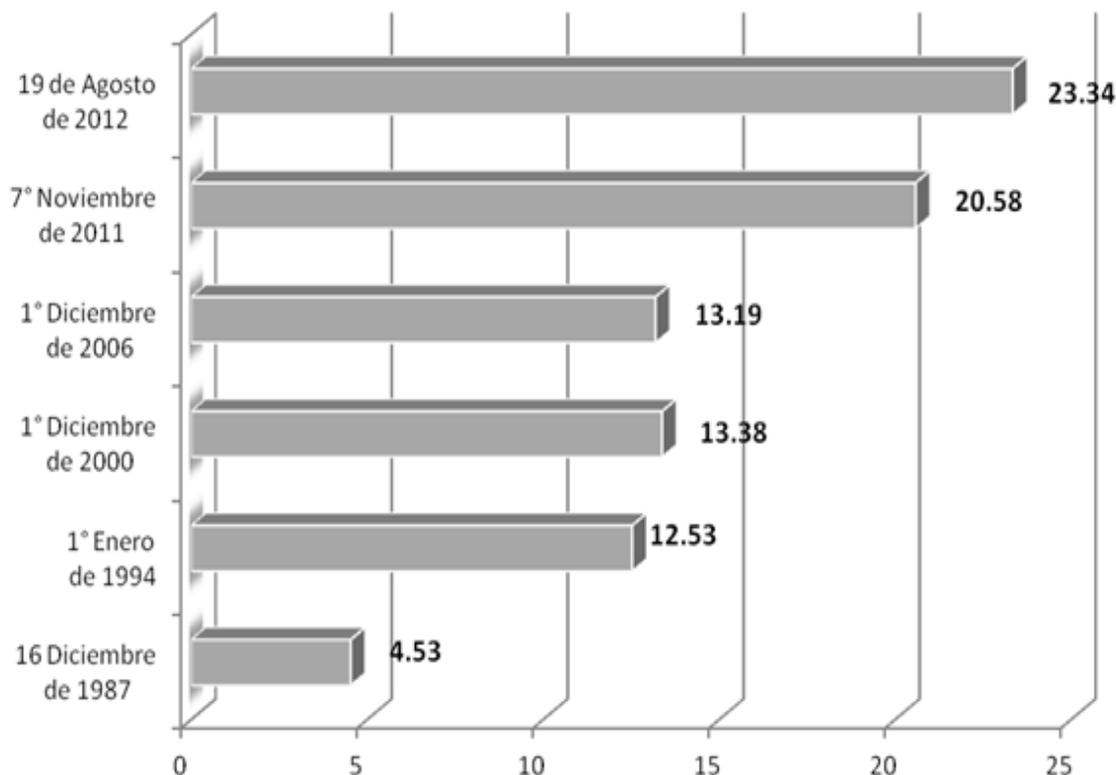


Elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario CAM-UNAM. Agosto 2012.

Gráfica 17

Tiempo de Trabajo Necesario que una persona tendría que laborar para poder adquirir la CAR 1978-2012

Horas



Elaborado por Centro de Analisis Multidisciplinario (CAM) de la UNAM. Agosto de 2012

Otro ejemplo de que esta reforma es completamente favorable a los intereses del empresario lo podemos ver en la modificación del artículo 48 de la LFT, en donde se establece que en caso de que un trabajador presente un recurso de inconformidad ante la burocrática Junta de Conciliación y Arbitraje ya no se le pagarán los salarios caídos equivalentes al tiempo que dure el procedimiento, sino que ahora sólo se le pagará al trabajador un año de salarios vencidos más un interés del 2% mensual después del doceavo mes. Bajo esta nueva regulación, por ejemplo, en un juicio que dure cinco años, el empresario pagaría salarios caídos equivalentes a poco menos de dos años en lugar de pagar al trabajador los cinco años que duró el juicio; así, en esta desventajosa situación, un trabajador que haya sido despedido de manera injustificada preferirá negociar su liquidación con su patrón a entrar en un juicio contra éste, pues en caso de que el

resultado del procedimiento sea favorable al trabajador, este recibiría una remuneración muy inferior a la que tendría si siguiera trabajando. Esta modificación al artículo 48 de la LFT tendrá principalmente dos efectos positivos para los empresarios: facilitará y abaratará más los despidos y les permitirá que en caso de tener que retribuir al trabajador los salarios caídos estos sean muy inferiores a los que la LFT vigente señala (el segundo párrafo del artículo 48 de la LFT vigente señala: “si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho [...] a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo”).¹⁴

Otra modificación que impulsa esta reforma a la LFT es el trabajo polivalente,¹⁵ lo cual significa que “los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal [...]”.¹⁶ Sin embargo, está demostrado empíricamente –en la forma de producción denominada toyotismo– que la polivalencia, a más de no mejorar las condiciones de trabajo y de no impulsar la creación de nuevos empleos, contribuye a la mayor explotación de la fuerza de trabajo y propicia que los empresarios necesiten de una menor cantidad de trabajadores pues, con una cantidad menor de estos se puede producir la misma e incluso una mayor cantidad de bienes, aumentando así la productividad de los trabajadores y las ganancias del capitalista, sin que esto necesariamente se vea reflejado en una mejoría en la remuneración que reciben los trabajadores –y, como se ha dicho, no hay nada que pueda inducir a pensar que tal mejoría se vaya a dar.

Podemos entonces asegurar que esta “modernización de la Ley Federal del Trabajo” –así llamada por quienes la impulsan– que pretenden imponer Felipe Calderón y Enrique Peña a la clase trabajadora no es más que una modificación y adaptación del marco jurídico a las necesidades e intereses de la acumulación de capital, en claro beneficio de los empresarios y en detrimento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores.

En su exposición de motivos sobre la reforma laboral, Felipe Calderón afirma que la LFT vigente es “[...] un ordenamiento que en su momento, por el contenido de sus disposiciones, fue motivo de orgullo nacional, pues colocó a nuestro país a la vanguardia del concierto internacional”.¹⁷ Si la LFT vigente “fue motivo de orgullo nacional”, la reforma que Calderón promueve debería ser motivo de vergüenza nacional, pues las decisiones han sido tomadas a espaldas del pueblo, pues en nada contribuirá a mejorar los ingresos y las prestaciones de los trabajadores, en muchos sentidos deja en total indefensión e incertidumbre a los trabajadores, legaliza e impulsa una mayor explotación del trabajo, no propiciará una mejoría en las condiciones de vida de los mexicanos y

¹⁴ Véase segundo párrafo del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en: <http://www.diputados.gob.mx/>

¹⁵ El trabajo polivalente consiste en multiplicar las funciones que puede llegar a desempeñar un trabajador.

¹⁶ Ver p. 111 en <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

¹⁷ Véase la “Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo” en: <http://gaceta.diputados.gob.mx/>

también porque ésta pretendida modificación a la LFT está en consonancia con las políticas que se han seguido durante las últimas décadas que han contribuido a la desvalorización de la fuerza de trabajo a nivel mundial y que han enfrentado fuerte oposición por parte de los trabajadores y que han sido un fracaso rotundo en todo el orbe.

Resulta necesario entonces someter a una dura crítica a la “democracia” supuestamente existente en México y preguntarnos: ¿realmente representan los intereses de los mexicanos aquellos que han impulsado y que están por aprobar estas modificaciones a la LFT? ¿Representan el presidente, los diputados y los senadores que aprobarán la reforma laboral las aspiraciones de los millones de pobres de México que mediante su sufragio los eligieron y que con sus impuestos pagan los onerosos sueldos que éstos reciben –sueldos superiores a los setenta y cinco mil pesos mensuales (sin considerar otros “apoyos” que reciben los diputados),¹⁸ es decir, un sueldo más de cuarenta veces superior al salario mínimo que recibe cualquier trabajador–? Aventure usted su propia respuesta. ¿El presidente, diputados y senadores aprobarían estas reformas si dicha ley también les fuera aplicada?

En la citada exposición de motivos, Calderón señala que esta modificación a la LFT, la primera de las llamadas “reformas estructurales” que el gobierno del capital pretende aprobar en la segunda década del siglo XXI y que incrementará la productividad y la competitividad de la economía mexicana. Ante esta afirmación debemos preguntarnos: ¿se puede esperar una mayor productividad de una fuerza de trabajo que recibe salarios de infra-subsistencia y cuyas condiciones de vida, en las actuales circunstancias, no tienen visos de mejorar? ¿Puede esperarse mayor competitividad de una economía cuyo mercado es cada vez más pequeño y débil, en la que la gran mayoría de la población vive al día respecto a sus gastos y en la que no hay capacidad de consumo por parte de la población? Esta reforma, en lugar de producir los efectos que Calderón dice, puede derivar en grandes conflictos políticos-sociales.

Así, pues, esta “modernización de la LFT” –que ha sido presentada una vez más como el remedio de todos los males de la economía mexicana– es una regresión histórica, pues en el momento en el que se produce mayor riqueza material en toda la historia –de México y de la humanidad– se pretende privar a los trabajadores de las conquistas que han alcanzado en el último siglo y pretende negárseles la posibilidad de tener un empleo digno, prestaciones y un salario con el que puedan satisfacer plenamente las necesidades de ellos y de sus familias, así como mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

Es así como Felipe Calderón pretende coronar la desastrosa política laboral de su gestión, con la aprobación de una reforma a la LFT de corte empresarial, completamente contraria a los intereses y legítimas aspiraciones de la clase trabajadora mexicana.

¹⁸ Véase:

<http://www3.diputados.gob.mx/>

CONCLUSIONES:

Las reformas a la LFT imponen, por parte de los patrones y el gobierno la nueva legalidad a los trabajadores, con que se van a regular las relaciones laborales obrero-patronales en México en los próximos años.

Los trabajadores expresan por propia experiencia y por propia voz (según los resultados contundentes mostrados en los cuadros y gráficas indicadas en el Reporte de Investigación, resultado de las investigaciones de campo realizadas por el CAM de la UNAM durante varios años) que dichas reformas en la realidad ya funcionan en México, independientemente de que no son legales y están al margen de la ley. Mientras tanto, la ley laboral en México es cada día más violada con la complicidad de las instituciones laborales del Estado, pues estas instituciones, que por ley están obligadas a vigilar y hacer respetar las leyes laborales en México no cumplen mínimamente con sus objetivos y funciones, pues son víctimas de la burocracia, ineptitud, improvisación y de la cultura de la corrupción.

La “nueva” LFT que pretenden imponer los patrones garantiza la no recuperación del poder adquisitivo del salario y que las condiciones de vida y de trabajo no mejoren para los trabajadores, todo esto para mantener e incrementar las ganancias de los empresarios a través de una mayor explotación de los trabajadores. La modificación a la LFT es una adaptación del marco legal que persigue mantener y perpetuar los beneficios y los intereses de unos cuantos a costa del empobrecimiento de la mayoría de la población.

Es así que los patrones mediante la regularización jurídica de las múltiples violaciones en mucho fragantes buscan fragmentar el mercado laboral, fomentando la competencia entre los trabajadores que buscarán permanecer laborando pero ahora en peores condiciones laborales, con tales reformas los trabajadores quedarán al nivel de los trabajadores del sector informal.