

Propuesta de Reforma Laboral presentada por el Partido Acción Nacional.

Por César Mendoza.

La Propuesta de Reforma Laboral que ha presentado el Partido Acción Nacional, intenta subsanar una serie de cambios en el campo laboral y empresarial de México, pues la actual ley que rige el trabajo en México tiene más de treinta años.

En argumento del PAN, esto ha limitado la competitividad en México y al mismo tiempo, ha impedido que el trabajador, como ente individual, tenga mejores condiciones laborales y salariales. Además, Acción Nacional contempla en su propuesta de Reforma Laboral una serie de proceso de diferenciación entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo, otorgando por primera vez una serie de derechos a las mujeres que le permiten el reconocimiento de la diferencia. Por otra parte, busca que los sindicatos y empresarios entren a un modelo de democracia económica que actualmente no existe en el país.

Enseguida, presento una síntesis de la propuesta de Reforma Laboral que ha presentado este partido político.

La propuesta de Reforma Laboral presenta cinco ejes

Eje “Mercado Laboral y Creación de Empleos:

- Incluir nuevas modalidades de contratación individual.
- Limitar la generación de salarios vencidos (caídos).
- Eximir al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador con una antigüedad menor a tres años al momento del despido.
- Suprimir el escalafón ciego, a efecto de privilegiar la productividad.
- Incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores.
- Vincular la capacitación y el adiestramiento con la productividad.

Equidad de Género, inclusión, no discriminación y protección de derechos.

- Establecer la obligación patronal de contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
- Determinar que a las mujeres no se les exijan certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.
- Establecer medidas protectoras a favor de las madres trabajadoras.
- Sancionar el acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo.
- Propiciar la colaboración de los patrones para asegurar el pago de pensiones alimenticias.
- Establecer la afiliación obligatoria de los patrones al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot).
- Mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas.
- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.
- Fortalecer la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.

Procuración e impartición de justicia.

- Incluir el arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga.
- Incorporar requisitos para la tramitación de las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo.

- Establecer nuevos requisitos para el trámite de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo.
- Declarar la inexistencia de la huelga si el sindicato no cumple con los requisitos para el emplazamiento previstos en sus propios estatutos.
- 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.
- Respetar los derechos de terceros para la restitución de la posesión de bienes de su propiedad, en caso de huelgas estalladas.
- Establecer un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social.
- Prever el uso de herramientas tecnológicas en los procedimientos jurisdiccionales.

Democracia Sindical y Transparencia.

- Obligar a las dirigencias sindicales a difundir efectivamente la información sobre la administración del patrimonio sindical entre sus agremiados y, las organizaciones que cuenten con más de 150 asociados, deberán dictaminar dicha información por un auditor externo.
- Dar publicidad en Internet a los registros de las organizaciones sindicales, y a los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo.
- Hacer obligatorio el voto libre, directo y secreto en el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores.
- Prever que la elección de la directiva sindical deba realizarse mediante voto libre, directo y secreto.
- Eliminar el descuento obligatorio de las cuotas sindicales por nómina.
- Suprimir la llamada “cláusula de exclusión por separación”.

Fortalecer a las autoridades del Estado en materia del Trabajo.

- Tipificar como delito la contratación de menores de 14 años, fuera del círculo familiar.
- Regular la subcontratación, tercerización u outsourcing.
- Facultar a la autoridad para la clausura inmediata de los centros de trabajo, cuando exista peligro inminente para la salud y la vida de los trabajadores.
- Establecer el uso obligatorio de unidades de verificación para el caso de actividades de alto riesgo.
- Incorporar derechos y obligaciones de patrones y trabajadores ante contingencias sanitarias.
- Eliminar de la Ley las tablas de enfermedades y de valuación de incapacidades permanentes de trabajo
- Incrementar el monto de las sanciones por infracciones a la Ley.

Bases de la propuesta de Reforma Laboral del PAN.

- No existe actualmente en la legislación un concepto incluyente de las condiciones mínimas que deben imperar en una relación laboral como lo es la noción de “trabajo decente” promovida por la Organización Internacional del Trabajo desde 1999.
- Se considera pertinente incorporar dicho concepto en la Ley Federal del Trabajo, considerando los siguientes elementos: respeto a la dignidad humana del trabajador; no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; acceso a la seguridad social; salario remunerador; capacitación continua para el incremento de la productividad; seguridad e higiene en el trabajo; libertad de asociación; autonomía y democracia sindical; derecho de huelga, y contratación colectiva.

Novedades y sustentos	Medidas para evitar abusos y aclaraciones
<ul style="list-style-type: none"> • Se propone integrar en nuestra legislación cambios importantes en la contratación, como los períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, para adecuarse a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo que actualmente privan en el mercado de trabajo. Se beneficia de manera directa a los jóvenes. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) prever como obligación que los contratos correspondientes se celebren por escrito; 2) los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y, 3) Que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión. <ul style="list-style-type: none"> • Adicionalmente, se garantizaría a los trabajadores que prestaran sus servicios bajo estas modalidades, los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores, en proporción al tiempo que laboren.
<ul style="list-style-type: none"> • Modalidades de pago electrónico. Esta propuesta contribuye a evitar que los trabajadores sean expuestos a riesgos en su integridad física y en su patrimonio, además de que fomenta el ahorro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Previo permiso del trabajador. • Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón
<ul style="list-style-type: none"> • Derechos de la mujer trabajadora <ul style="list-style-type: none"> ◦ Prohibido realizar actos de hostigamiento o acoso sexual, respectivamente, así como permitir o tolerar tales conductas e incluir tales supuestos como causales de rescisión de la relación de trabajo. ◦ Prohibir la práctica patronal de exigir a las trabajadoras certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia y ascenso en el empleo. ◦ Legalizar la práctica de distribuir las semanas de descanso pre y postnatal de la mujer trabajadora para permitir que se transfieran hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto 	

<p>para después del mismo, con el objeto de que la madre pueda permanecer más tiempo al lado de su hijo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Establecer una nueva modalidad para los reposos por lactancia, consistente en reducir en una hora la jornada de trabajo, al principio o al final de la misma, durante el respectivo período de seis meses. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Prevención en la subcontratación. • la iniciativa propone incorporar disposiciones para evitar los abusos, fraudes y simulaciones en perjuicio de los trabajadores que laboran para empresas que prestan servicios a otras mediante contratos de carácter mercantil. Estas disposiciones permitirían regular adecuadamente el denominado trabajo en régimen de subcontratación. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Migrantes • 1) los casos de los trabajadores mexicanos contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley Federal del Trabajo; • 2) Los de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, y • 3) los de los trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean contratados a través de agencias de colocación de trabajadores. 	
<ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores se propone que pueda darlo el patrón indistintamente al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje. 	<ul style="list-style-type: none"> • la iniciativa limita la generación de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de seis meses y después de ese lapso se generaría solamente un interés, así como dejar de computarlos en caso de muerte del trabajador. • la propuesta no cancela los salarios vencidos, ni trata de modificar la naturaleza de los mismos.

<ul style="list-style-type: none"> • Multihabilidad <ul style="list-style-type: none"> ◦ las capacidades del trabajador deben ser mejor aprovechadas en su propio beneficio, así como de la productividad de la empresa. Desde luego, estas nuevas actividades serían económicamente retribuidas. 	<p>Por falta de “multihabilidad” dos aspectos negativos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) que el trabajador no se involucre en otras actividades de su entorno laboral, lo que propicia que no se desarrolle plenamente, y 2) que el patrón se vea obligado a contratar mayor número de personal para desarrollar tareas que pueden ser cumplidas por un trabajador ya contratado.
<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar la posibilidad para que los días de descanso obligatorio puedan disfrutarse alternativamente otro día, previo acuerdo entre los trabajadores y el patrón. Esta modalidad significaría un complemento a la reforma que en 2006 aprobó el Congreso de la Unión para establecer los denominados “finés de semana largos” y favorecería la convivencia familiar, la productividad en las relaciones laborales y la derrama económica por la actividad turística. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Democracia sindical y laboral <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sin violentar los principios de autonomía y libertad sindical. ◦ Suprimir la posibilidad de que se puedan efectuar descuentos en el salario de los trabajadores para cubrir cuotas sindicales. ◦ En los estatutos de los sindicatos se deberá establecer que la elección de la directiva sea mediante voto libre, directo y secreto. ◦ Las directivas de los sindicatos den mayor publicidad a la rendición de sus cuentas, a través de establecer la obligación para las mismas de difundir ampliamente entre los trabajadores miembros del sindicato, las cuentas de la administración del patrimonio sindical, por cualquier medio al alcance de la agrupación y de los propios trabajadores. ◦ Tratándose de organizaciones con más de 150 agremiados, esas cuentas deberán ser dictaminadas por un auditor externo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Basada en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Principio de Libre Disposición del Salario. • Acorde con los criterios sustentados • por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que “el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical [Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 2006, párrafo 398]”. • Los trabajadores obtienen mayor seguridad de que la aplicación de sus cuotas corresponda al objeto del sindicato al que se encuentran afiliados y no debe ser considerada como un acto de injerencia a la autonomía sindical por parte del Estado, en virtud de que la obligación de rendir cuentas se establece en forma exclusiva en relación a los agremiados del sindicato.

<ul style="list-style-type: none"> ◦ Los estatutos de los sindicatos deben señalar las sanciones a las que son acreedoras sus dirigentes por violación de los mismos. 	
<ul style="list-style-type: none"> • La iniciativa incluye disposiciones expresas para considerar como información pública la relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades laborales. • Para complementar estas medidas, también se propone establecer como obligación del patrón, la relativa a fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con estas medidas, se propiciará que los interesados cuenten con mayor y mejor información relacionada con las organizaciones sindicales y, en consecuencia, que puedan ejercer sus derechos de manera razonada y con elementos de juicio al tener acceso a datos fidedignos y actualizados.
<ul style="list-style-type: none"> • Otro aspecto que sin duda contribuirá a fortalecer la democracia sindical, es la propuesta para derogar el precepto de la Ley que actualmente permite establecer en los contratos colectivos de trabajo, la denominada “cláusula de exclusión por separación”. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido tesis en las que ha resuelto que el artículo 395 -que permite que en los contratos colectivos de trabajo se pacte la denominada “cláusula de exclusión por separación” es inconstitucional-, porque viola el derecho de asociación de los trabajadores en su aspecto negativo, o sea el de no pertenecer a una
<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar las Juntas Federales y Locales de Conciliación, ya que en la actualidad prácticamente no existen, toda vez que en casi todas las localidades funcionan Juntas de Conciliación y Arbitraje. • Incorporar expresamente en el proceso laboral el principio de la conciliación. • Establecer que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuente con un servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos, que tome en consideración la naturaleza propia de las funciones jurisdiccionales que se realizan, y dejar a la potestad de las 	<ul style="list-style-type: none"> • En complemento a esta medida, se crea la figura de los “funcionarios conciliadores”, como parte del personal jurídico de las Juntas. • La propuesta tiene la finalidad el contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia.

entidades federativas y del Distrito Federal instaurar dicho servicio en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.	
<ul style="list-style-type: none"> la iniciativa prevé que cuando un conflicto de huelga se prolongue por más de sesenta días, sin que los trabajadores lo hayan sometido a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje en cualquier momento. 	<ul style="list-style-type: none"> El propio Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, han analizado este tema y han llegado a conclusiones importantes que es conveniente tomar en cuenta.

Incremento de los montos mínimos y máximos de las multas por infracciones a disposiciones a la Ley. Salario Mínimo (\$57.46)		
Monto Actual	Propuesta	Costo en salario mínimo de la propuesta. (Aproximado)
3	50	\$2873 pesos
15	250	\$14365 pesos
31	500	\$28730 pesos
95	1500	\$86190 pesos
155	2500	\$143650 pesos
315	5000	\$287300 pesos

Fuente: Proyecto de Reforma laboral presentado por el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional el Jueves 18 de marzo de 2010. <<http://www.diputadosfederalespan.org.mx/lxi/>>