

Dulce Elizabeth González Martínez | Maestrante FES Acatlán
Ángel Rodolfo Reynoso Cruz | Maestrante FES Acatlán

La reforma laboral y los vestigios del Estado de Bienestar mexicano

En el marco del cambio de régimen de gobierno y de grupo político, resultado de un proceso electoral marcado por la sospecha de múltiples ilegalidades y de posible lenidad de las instituciones que lo arbitran, Felipe Calderón envió una iniciativa “preferente” (facultad del presidente para que su iniciativa se revise y dictamine primero) a la Cámara de Diputados entrante con la intención de modificar el marco legal que rige las relaciones laborales en México. Cabe recordar que esta iniciativa ha sido bloqueada no sólo por los congresistas del PRI y el PRD, sino también por algunos panista que la ven demasiado conservadora y agresiva a los derechos laborales y como posible generadora de conflictos sociales.

Ya de salida y con un gran desprestigio, Felipe Calderón (con el aval del grupo de Peña Nieto sin duda) envía una reforma que como punta de lanza y para simular incluye la búsqueda de la transparencia y democracia sindical. En sus diversos discursos Calderón opina que si las cuotas sindicales son descontadas a los trabajadores y van directo a las tesorerías de las cúpulas sindicales, los trabajadores tienen el mínimo derecho de conocer su uso y destino, además de decidir sobre estos temas. Nadie debe llamarse a engaño: la cúpula priísta encabezada por Manlio Beltrones en el Cámara de Diputados y por Emilio Gamboa en la de Senadores, bloquearán todo lo relacionado con la democracia sindical y sobre el uso transparente de las cuotas. Sus aliados en los sindicatos amenazan con retirar el apoyo soterrado que en los períodos electorales resulta indispensable para financiar las campañas paralelas y para la compra de voluntades.

Sin embargo, la reforma de Calderón sí se enfoca a derribar los vestigios del Estado de Bienestar y lo que queda de las conquistas de los trabajadores. Veamos. La reforma calderoniana aumenta la intensidad de la jornada laboral, pero con menos derechos, mínima protección social, pensiones y servicios de salud a la baja. Es evidente que pretende disminuir los derechos de los trabajadores y minimizar la carga financiera del paquete de seguridad social en el seguro de enfermedades y su atención.

Los saldos de la reforma laboral

De este modo, si la reforma se aprueba y entra en vigor: a) las prestaciones, pensiones y servicios de salud no se financiarán apropiadamente lo cual ya ocurre y se agudizará esta tendencia. También se observa que propicia el establecimiento y crecimiento del seguro “universal” mínimo. Esto es, se contará con seguro de salud, seguro de desempleo temporal, pensión para el retiro y seguro de invalidez pero con montos insuficientes para garantizar el bienestar del trabajador. Vale destacar que sólo se garantizaría el 37 por ciento del último salario devengado para estimar las

pensiones de los trabajadores. Uno de los efectos inmediatos será garantizar el crecimiento del sector privado a la venta de servicios de salud con calidad, a quienes puedan pagarlo, emulando el sistema chileno que ha dejado fuera de la seguridad social a buena parte de la población asalariada.

b) Si se regulariza y reglamenta el contratismo a través de terceros (“outsourcing” que ya ocurre en la práctica) se propicia que los patrones omitan sus compromisos laborales, mientras los contratistas no se hacen cargo de ello porque no son sujetos con esa personalidad jurídica. Será suprimida la responsabilidad solidaria del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Al mismo tiempo, se genera una reducción en el costo de la fuerza de trabajo y se permite la coexistencia en una misma empresa de trabajadores con funciones homólogas pero con salarios y prestaciones diferentes. Esta elusión tendrá un significativo impacto sobre la cuota obrero-patronal y presionará aún más las finanzas del IMSS-ISSSTE.

“Se estima que la evasión al IMSS por *outsourcing* suma 40 millones de pesos diarios Y cada vez son más pequeñas y medianas industrias las que recurren a él. Hasta 86 por ciento de los trabajadores contratados pertenecen a firmas que incumplen leyes fiscales y laborales. La Cámara de Diputados ubicó en 525 mil millones de pesos el desfaldo fiscal ocasionado por la tercerización (*outsourcing*) durante 2005-primer trimestre de 2010.”(Leal F., 2012). Este fenómeno ubica a México en el lugar 19 mundial en el uso del *outsourcing*, según estimaciones del INEGI como la Secretaría del Trabajo con 2.4 millones de trabajadores “contratados” bajo este sistema: en los últimos cinco años, uno de cada siete trabajadores ha sido contratado vía *outsourcing* y es en el Distrito Federal donde se contrató a la mitad de esos trabajadores.

Las obligaciones generadas por esos trabajadores en caso de estar contratados según las regulaciones vigentes alcanzarían casi 302 mil millones de pesos, pero sólo generaron 23 mil millones de pesos. La facturación empresarial ha generado un IVA por 140 mil millones de pesos pero se puede suponer que no se ha pagado al gobierno, ni informado de su generación. Como es natural, las pensiones de los trabajadores se verán reducidas puesto que se reduce la aportación al fondo de retiro, por los bajos salarios: la base es de sólo 1.5 salarios mínimos. Se deduce que la calidad de los empleos es precaria y este es un fenómeno que se extiende. (Véase Leal, op. cit.).

El Fondo Monetario Internacional argumenta que la modificación a las leyes laborales elevará a México alrededor de cincuenta peldaños en el ranquin de competitividad (Murillo, 2012). No obstante, el objetivo de incrementar la competitividad internacional –productividad meramente empresarial y capitalista– presentada como propuesta con la reforma laboral significa la reducción de costos de producción pero a costa de los trabajadores. La pregunta que podría surgir de esto es ¿qué beneficio trae la reforma laboral a la calidad de vida de la masa trabajadora? Si bien la flexibilización del trabajo ha servido en países desarrollados para incrementar los niveles de competitividad, en México se ha fundamentado el crecimiento de esta competitividad en la pauperización de la mano de obra.

Comparando los salarios en la industria manufacturera por hora en México, Estados Unidos y Francia de 2007 a 2011, el salario por hora en dólares de México mantiene el mismo nivel (2.09

dólares) al inicio que al final del periodo con disminución durante la crisis económica de 2009. El comportamiento de los otros dos países, a diferencia, ha incrementado sus salarios promedio anuales pasando de 8.45 a 9.27 dólares y de 6.77 a 7.71 dólares, respectivamente. Y no solamente se han incrementado, actualmente el salario de Estados Unidos es más de cuatros veces el salario mexicano.

Cuadro 1. Salarios anuales promedio de la industria (dólares por hora) de México, USA y Francia, 2007-2011.

Periodo	Salarios anuales promedio			Tasas de crecimiento (%)		
	México	Estados Unidos	Francia	México	Estados Unidos	Francia
2007	2.09	8.45	6.77			
2008	2.16	8.69	7.50	3.16	2.83	10.67
2009	1.77	8.93	7.17	-17.85	2.75	-4.37
2010	1.96	9.11	7.00	10.50	2.01	-2.33
2011	2.09	9.27	7.71	6.49	1.78	10.06

Fuente: elaboración propia con datos de Ocupación y empleo, INEGI.

Algunos elementos ocultos de la iniciativa

La propuesta de reforma de Calderón, en vez de restringir y regular mediante un sistema de inspectores laborales apuesta a la subcontratación como un sector "dinámico, generador de empleos y de ingresos adecuadamente regulados por la ley". Tan contraria a los intereses labores es la iniciativa, que hasta el sindicalismo corporativo manifestó que la reforma "está corta, porque hay que definir la figura patronal, que es donde se da la evasión. Es decir: qué tipo de patrón, cuántos patrones hay y qué se requiere para que otro sea solidario del que contrata".

Naturalmente, la iniciativa se presenta como una reforma "estructural" en el sentido de modificar de raíz un régimen laboral corrupto y patronal; uno que favorece el crecimiento del empleo y la competitividad cuando se trata de aumentar la llamada flexibilidad y precarización del trabajo. También se dice que beneficia a los trabajadores y propicia la justicia laboral, cuando en realidad busca eliminar regulaciones y derechos que a pesar de todo benefician a los trabajadores.

Pero donde más se observa su intención y carácter falaz es en la soterrada regulación de la subcontratación a través de terceros: el llamado outsourcing. Se debe mencionar que este fenómeno es internacional y es una de las principales causas del desempleo en Estados Unidos, donde las compañías llevan la producción manufacturera a países con bajos salarios y nulas prestaciones: China, Bangladesh, India. Se dice que la reforma, si se aprueba, regula la subcontratación para evitar abusos. Pero planteada así, la iniciativa legaliza los vicios existentes, convirtiendo el trabajo en mercancía desechable, privada de derechos superiores a los mínimos e imposibilita ejercer derechos colectivos que permitan negociar las condiciones de trabajo.

De esta forma, tema incluido en el Artículo 15 (Presidencia, 2012), tácitamente sólo se garantizan los derechos básicos y, al impedir su regulación, provoca que esta forma excepcional de contratación se convierta en la regla general. Se manipula con figuras tales como la responsabilidad solidaria o una supuesta vigilancia sobre el subcontratista, ocultando que el beneficiario es el patrón, que en caso de simulación debe responder y que la vigilancia debe incluir un registro especial de subcontratistas y la participación explícita de la inspección laboral por parte del Estado.

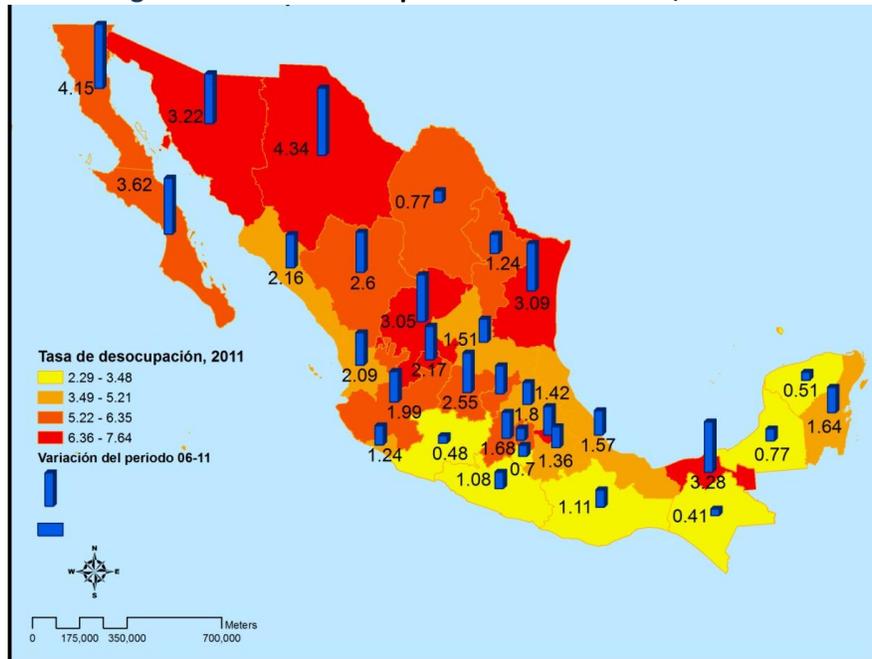
Otro aspecto importante que no se menciona, es que la ley establece que para tener seguro social y prestaciones e Infonavit, es necesario que los trabajadores tengan una jornada laboral de ocho horas, así, el pago por hora –o contratación por hora– restringe a los trabajadores de este derecho y libera a los patrones del pago de sus obligaciones. En general, la reforma laboral merma la posibilidad de generar antigüedad laboral, el derecho a seguridad social y jubilación, como consecuencia del subcontratación, además reduce el salario –contratos por hora–, permite los contratos a prueba por un mes y los despidos sin notificación.

La reforma laboral y la precarización del trabajo

El fenómeno de la precarización del trabajo significa el despojo de algunos beneficios que los trabajadores asalariados puede obtener actualmente, tales como seguridad social, el derecho a una pensión magra, pero pensión al fin que puede aumentar si se cuenta con un contrato colectivo y seguridad relativa con la obtención y conservación de un empleo. La reforma busca establecer condiciones para que esos beneficios sean disminuidos y, de ser posible, eliminados si sabemos que hoy en día son omitidos.

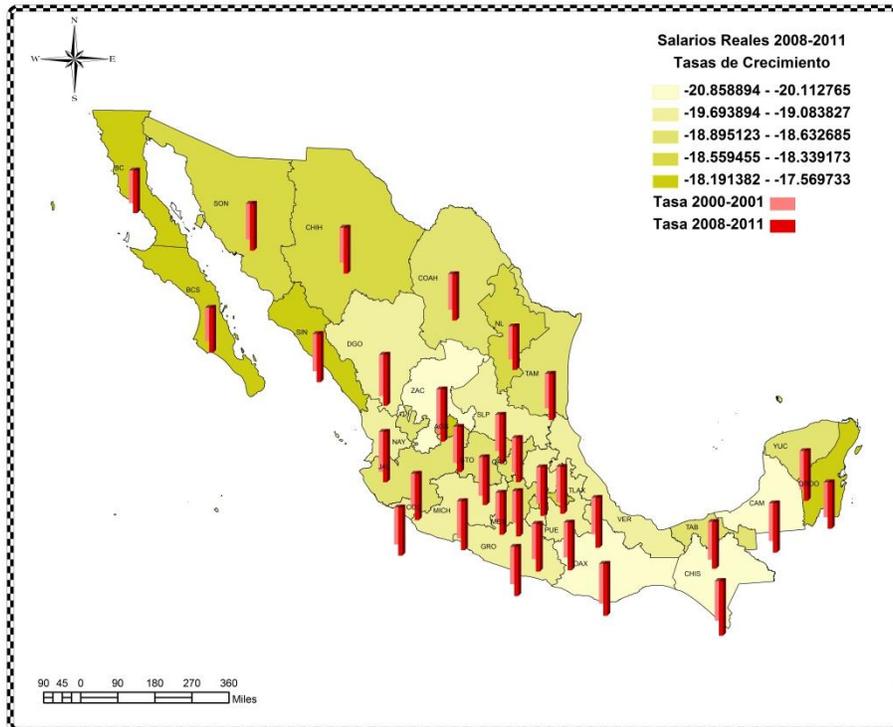
En el caso de la obtención y conservación de una posición laboral, México representa un caso particular. Por un lado la metodología de medición del desempleo ha sido cuestionada porque aparentemente esa medición no es homóloga a la mayoría de las metodologías y ocultaría un mayor desempleo del que el indicador muestra. Por el otro, se reconoce que la informalidad ayuda a disminuir la tasa real de desempleo dado que allí encuentra actividad remunerada una gran proporción de la población económicamente activa. De este modo, vemos en la figura 1 la tasa de desempleo por entidad con una marcada elevación del indicador en los estados que observan violencia por la delincuencia organizada o muestran menor crecimiento económico. También observamos que la variación de la tasa en ese período es más elevada en esos mismos estados.

Figura 1. Tasa de desempleo estatal en México, 2006-2011



Fuente: elaboración propia con Ocupación, empleo y remuneraciones, INEGI

Figura 2. Tasa de crecimiento del salario real por entidad en México, 2008-2011

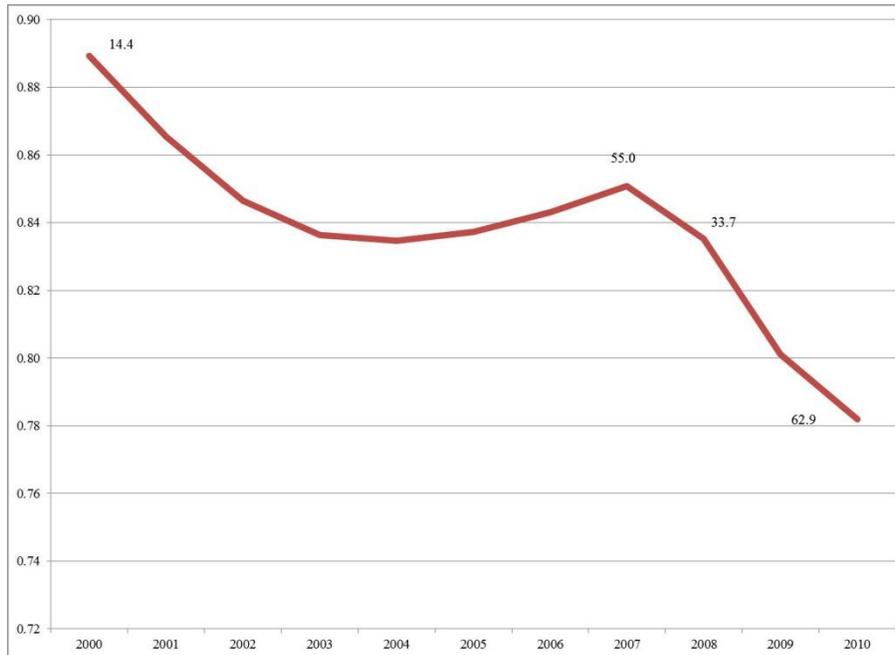


Fuente: elaboración propia con base en datos de STPS, INEGI, salario medio de cotización en el IMSS.

En la figura 2 observamos las tasas de crecimiento del salario real en el período 2008 a 2011 en las entidades federativas de México. En prácticamente todos los estados son negativas en el período

2008 a 2011, pero también en toda la década pasada si vemos las barras de color más claro, que nos dicen que la caída fue menor en la década pero caída al fin. Finalmente, si estandarizamos los salarios reales como se muestra en la Gráfica 1, vemos la tendencia descendente que observan desde el año 2000 con una leve recuperación, precisamente, antes del estallamiento de la crisis de 2008.

Gráfica 1. Tasa de crecimiento del salario real México, 2000-2011



Fuente: elaboración propia con base en datos de STPS, INEGI, salario medio de cotización en el IMSS.

De este modo, los indicadores relacionados con la seguridad y estabilidad social de los trabajadores se han visto sumamente disminuidos en las últimas dos administraciones de extracción panista qué, para finalizar este ciclo ofensivo contra las condiciones laborales de los trabajadores, impulsa una reforma que finiquitará ese empeño formalizando la precarización del trabajo. En este contexto, no se observa que la organización de la clase trabajadora sea capaz de responder puntualmente a esa ofensiva. Esta incapacidad, sin entrar a fondo en la discusión del tema, sí puede esbozarse una causa principal: tiene su fundamento en el ahora fortalecido dominio por las cúpulas sindicales que, amen de corruptas, continúan ejerciendo un control corporativo y gansteril sobre los intentos de respuesta de algunos sindicatos y trabajadores independientes.

La dificultad principal al analizar el proceso de sindicalización es conocer la verdadera tasa de sindicalización. En un trabajo propositivo pero incompleto, Enrique de la Garza (De la Garza, 2006) señala que hasta el año 1997 la tasa de sindicalización era de 11.61 de la población económicamente activa (PEA) y 11.92 de los ocupados. Pero para el año 2000 está la tasa de sindicalización de la PEA disminuyó a 9.81, aunque la PEA del sector industrial alcanzó 15.0 por ciento.

Estas dificultades y factores limitantes para la combatividad de la clase trabajadora, evitarán que ejerzan respuesta efectiva para contrarrestar la precarización; por lo menos en el corto plazo, según puede corroborarse ante las tibias (incluso retrógradas) respuestas de algunas dirigencias sindicales opositoras al régimen y la dispersión de respuestas como las del movimiento “Yo soy 132”.

Referencias Bibliográficas y hemerográficas

LEAL F., GUSTAVO (2012), “Reforma laboral panista: dos impactos sobre la seguridad social”, en La Jornada, 15 de septiembre de 2012. México, Distrito Federal. Consultado el 15 de septiembre de 2012.

<http://www.jornada.unam.mx/2012/09/15/opinion/018a2pol>

MURILLO, MARÍA ADRIANA, (2012), “Con reforma laboral México treparía hasta 50 lugares en ranking WEF: OCDE”. El Universal. Septiembre 20, 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, (2012), “Del titular del Poder Ejecutivo federal, con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, en Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, martes 4 de septiembre de 2012. Consultado el 18 de septiembre de 2012.

DE LA GARZA TOLEDO, ENRIQUE, (2006). La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México. Universidad Autónoma Metropolitana – Plantel Iztapalapa. México. Documento consultado el 20 de septiembre de 2012.

<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/tsindi.pdf>.