

CUADRO COMPARATIVO

PREGUNTAS FRECUENTES EN TORNO A LA INICIATIVA PREFERENTE DE REFORMA LABORAL

PREGUNTAS	SECRETARIA DEL TRABAJO	FRENTE AUTÉNTICO DEL TRABAJO
<p>1.- ¿ATENTA LA REFORMA LABORAL CONTRA LAS CONQUISTAS DE LOS TRABAJADORES?</p>	<p>La Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, no modifica ni contraviene en forma alguna las conquistas laborales consagradas en el artículo 123 de nuestra Constitución Política. Por el contrario, en concordancia con estos derechos fundamentales la Reforma laboral propone mejores condiciones para los trabajadores, así como una más efectiva protección y defensa de esos derechos, a través de medidas como la regulación de trabajos especiales, el incremento de sanciones a los empleadores que violen la ley, y a través de la modernización de la justicia laboral.</p>	<p>Atenta contra la vida misma del trabajador. Desde hace 30 años se viene dando un deterioro en la calidad de vida de la población, el neoliberalismo ha acabado con la industria nacional generando millones de desempleados y otros tantos millones de trabajadores sin derechos mínimos.</p> <p>Los trabajadores actualmente deben trabajar más de 14 horas para poder adquirir lo mínimo necesario para vivir, los salarios alcanzan para comprar un tercio de lo mínimo para vivir; los aumentos de salario están controlados y son de uno o dos pesos porque la política neoliberal así lo decide. La reforma laboral, va a permitir una mayor explotación de la clase trabajadora y va a limitar aún más el ejercicio de los derechos al no tocar la nociva estructura de las juntas de conciliación que todos sabemos protege a los patrones. Se busca con esta reforma que los trabajadores le pidan permiso a los patrones para defender sus derechos.</p>
<p>2.- ¿ES CIERTO QUE FACILITA O ABARATA LOS DESPIDOS?</p>	<p>Falso. La indemnización que la ley prevé para el despido injustificado no se modifica. Seguirá siendo obligación de los patrones pagar 3 meses de sueldo y 20 días por año o, bien si así lo decide el trabajador, la reinstalación, en caso de despido injustificado.</p>	<p>No sólo los abarata y facilita, sino que los promueve. La reforma no busca cambiar las juntas de conciliación y éstas, por su estructura, que está en la ley, hacen que los juicios duren años; lo que sí propone es limitar el pago de los salarios caídos al trabajador a un año sin importar el tiempo que dure el juicio; tampoco propone castigos a los patrones que despiden sin justificación a los trabajadores ni resarcir el daño que causan al trabajador. Estimula los despidos porque con las nuevas figuras de contratación (a prueba, capacitación) los patrones tendrán trabajadores</p>

CUADRO COMPARATIVO

PREGUNTAS FRECUENTES EN TORNO A LA INICIATIVA PREFERENTE DE REFORMA LABORAL

		temporales que al no generar antigüedad les liberan de responsabilidad; así que un patrón que ahora tenga trabajadores con años de antigüedad, tendrá la posibilidad de deshacerse de ellos despidiéndolos injustificadamente sabiendo que de perder el juicio podrá no reinstalarlos y pagar sólo un año de salarios caídos, sobre la base de salarios bajísimos.
3.- ¿LA REFORMA PERMITIRÁ QUE SE PAGUEN 7 PESOS POR HORA?	Nada más alejado de la realidad. La Reforma Laboral no permitirá que se pague al trabajador menos del salario mínimo por día, indistintamente de si la jornada de trabajo se fija en una hora, o más (nunca por más de ocho horas). Pero siempre se gozará de seguridad social y de las prestaciones de ley. Esta propuesta beneficia a estudiantes y madres de familia que disponen de pocas horas para trabajar.	Permite que trabajes más de 15 horas para obtener un salario más o menos suficiente, claro, siempre y cuando el patrón te lo permita. Con el pago por hora se da pie a que los patrones te llamen a trabajar las horas que él desee y cuando él lo disponga, porque no existe regulación. Si la herramienta de trabajo o la materia de trabajo no están en condiciones no vas a trabajar y te van a pagar tan sólo las horas trabajadas aunque estés esperando otras más para trabajar. Con el pago por hora se fraccionan las percepciones, los patrones van a pagar fracciones de hora de cualquier derecho que te corresponda. ¿Qué pasa con el día de descanso? si en una jornada de ocho horas aportas una fracción del séptimo día, cuando trabajas diez horas a la semana qué pasa? Recuerden las últimas crisis y los paros técnicos.
4.- ¿LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN ELIMINAN LAS PRESTACIONES Y LA SEGURIDAD SOCIAL?	No. Todas las formas de contratación, sin excepción, deben respetar por disposición legal el salario, las prestaciones, seguridad social y antigüedad, misma que se contabilizará a favor del trabajador, desde el primer día laborado, para que se sumen a sus semanas cotizadas ante las	La mayor parte del empleo en México es informal, la mayoría de los trabajadores no tienen seguro social y mucho menos prestaciones. Las nuevas formas de contratación permiten que legalmente siempre seas trabajador de nuevo ingreso, porque al terminar el contrato de capacitación (para una función) te darán otro

CUADRO COMPARATIVO

PREGUNTAS FRECUENTES EN TORNO A LA INICIATIVA PREFERENTE DE REFORMA LABORAL

	<p>instituciones de seguridad social, por lo que seguirá siendo una obligación de cada patrón dar de alta a sus trabajadores en el IMSS</p>	<p>contrato de capacitación para la misma función, sólo que añadiendo una pequeña modificación para que legalmente eso sea una nueva función. Con el outsourcing tendrás que pelear tus prestaciones con empresas fantasma cuyos únicos bienes son computadoras viejas y escritorios porque el patrón que se beneficia de tu trabajo ya no tendrá responsabilidades contigo. No habrá prestaciones porque con todas las medidas tomadas te obligan a no pelear por tus derechos. Al no contratarte indefinidamente siempre estarás esperando no ser despedido o despedida, al no poder organizarte con tus compañeros no podrás mejorar tus condiciones de trabajo. En resumen como la reforma vulnera muchos de tus derechos elementales no podrás negociar colectivamente y no podrás tener prestaciones.</p>
<p>5.- ¿LA INICIATIVA PREFERENTE LEGALIZA EL USO DE LA SUBCONTRATACIÓN U OUTSOURCING EN PERJUICIO DE LOS TRABAJADORES?</p>	<p>La subcontratación no es ilegal, pero en la actualidad no está regulada. La Reforma Laboral lo que busca es establecer reglas claras para que los trabajadores que actualmente laboran para una empresa, pero son contratados por otra (<i>outsourcing</i>), tengan garantizado su acceso a la seguridad social, prestaciones y a generar antigüedad. Con ello, se busca combatir los abusos, promover la formalidad en el trabajo y dar certeza al trabajador.</p>	<p>Al legalizar la subcontratación, lo que se hace es liberar al patrón de cualquier responsabilidad con los trabajadores. Actualmente funciona apoyándose en una interpretación de la ley que permite a terceros involucrar personal en situaciones especiales, aún con estas restricciones, el outsourcing ha crecido desmesuradamente por dos factores: 1) porque los patrones se liberan de responsabilidades, dejan de tener trabajadores y 2) porque son un gran negocio y en estos negocios están involucrados patrones, sindicatos y funcionarios públicos, y es un gran negocio porque no pagan más que el salario, apenas por encima del mínimo y, en todo caso, el seguro. Como esta práctica ha abaratado el costo de la mano de obra durante los años que lleva funcionando, se ha credo una tendencia de eliminar costos para los patrones en</p>

CUADRO COMPARATIVO

PREGUNTAS FRECUENTES EN TORNO A LA INICIATIVA PREFERENTE DE REFORMA LABORAL

		<p>esta práctica. Actualmente hay algunos mecanismos de defensa para obligar a las subcontratadoras y patrones a respetar a los trabajadores porque actúan fuera de la ley, pero ahora que esté incluido en la ley lo que ocurrirá es que tendrán más recursos legales para no asumir sus responsabilidades, y seguir explotando a hombres y mujeres en situaciones muy precarias.</p>
<p>6.- ¿LA REGULACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN U <i>OUTSOURCING</i>, GENERARÁ PÉRDIDA DE EMPLEOS?</p>	<p>La regulación del <i>outsourcing</i> de ninguna manera provocará la desaparición de empleos formales. Los contratos existentes bajo esta figura permanecerán vigentes y las empresas podrán seguir contratando personal bajo este régimen, pero evitará la simulación y el incumplimiento de obligaciones patronales.</p>	<p>El gobierno mexicano utiliza índices y criterios de medición al calificar el empleo, a modo de maquillar la realidad del país. Así que cuando dicen que no habrá pérdida de empleos formales con el <i>outsourcing</i> consideran que son formales porque hay un contrato firmado y hay afiliación al seguro social. Basta echar un vistazo a la calle para comprobar la falsedad de tales aseveraciones. El <i>outsourcing</i> provocará pérdida de empleos porque los patrones consideran que el pago a los trabajadores es un gasto que hay que reducir, es decir, entienden que un trabajador es equivalente a una pieza o a la materia prima que se puede conseguir más barata, así que cuanto más se reduzcan costos, la empresa tendrá más ganancia y será más rentable, en esta lógica, los patrones entienden que la riqueza que genera el trabajador con los años, que parte de ella se reflejan en los beneficios de la antigüedad, es un gasto que habrá de ser eliminado; así que los patrones buscarán deshacerse de los trabajadores con años de antigüedad para no pagar lo que les corresponde y utilizarán a las subcontratadoras para nunca más volver a tener responsabilidades con los trabajadores, b) como los trabajadores tendrán como patrón a la subcontratadora no pueden negociar con el</p>

CUADRO COMPARATIVO

PREGUNTAS FRECUENTES EN TORNO A LA INICIATIVA PREFERENTE DE REFORMA LABORAL

		<p>patrón real mejoras a sus salarios o prestaciones pues el patrón dirá que son trabajadores del outsourcing, dado que en una empresa existirán varias subcontratadoras, serán varios patrones con los que habrá que negociar y como cada subcontratadora tendrá un sindicato de protección, lo que ocurrirá es que en una misma empresa será prácticamente imposible negociar colectivamente las condiciones de trabajo, con ello, y la lógica de reducción de costos, es evidente que los salarios serán muy bajos y las prestaciones nulas, c) finalmente con las nuevas formas de contratación, que elimina la antigüedad y no garantizan las plantas en el trabajo, los trabajadores difícilmente podrá mejorar su condiciones en tanto que su permanencia en el trabajo queda decidida totalmente por el patrón, como serán trabajadores nuevos a perpetuidad, subcontratados los niveles de ingreso serán muy bajos al generalizarse esta baja en los niveles de ingreso habrá una baja considerable en el nivel vida y consumo.</p>
<p>7.- ¿CON LA REFORMA LABORAL SE LIMITA EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS, CASTIGANDO AL TRABAJADOR POR LOS RETRASOS DE LA AUTORIDAD EN LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA?</p>	<p>No se castiga al trabajador, por el contrario, se busca que reciba su indemnización por despido injustificado más rápido. Los salarios caídos que se generen en ese juicio se van a pagar durante todo el tiempo que dure, lo que se modifica es la forma de calcularlos. El trabajador recibirá el cien por ciento de dichos salarios durante el primer año del juicio, y si éste se extiende, se pagará el equivalente al interés del 2 por ciento mensual sobre la base de 15 meses de salario. Con lo anterior, se busca inhibir conductas</p>	<p>La limitación del pago si castiga a los trabajadores y puede decirse que uno de sus objetivos es inhibir el ejercicio y defensa de los derechos. Desde la misma argumentación de la autoridad laboral, se puede ver que esta considera un problema el ejercicio de derechos. Los juicios laborales se resuelven en las juntas de conciliación y el problema de que se alarguen radica principalmente en que la estructura de las juntas las hace inoperantes, todas las resoluciones de una junta deben ser aprobadas por "representantes" de los trabajadores, patrones y el gobierno, como cada uno tiene interés en ellos pues</p>

CUADRO COMPARATIVO

PREGUNTAS FRECUENTES EN TORNO A LA INICIATIVA PREFERENTE DE REFORMA LABORAL

	<p>deshonestas de algunos representantes o abogados que, indebidamente, tratan de alargar artificialmente la duración de los juicios en perjuicio de los trabajadores. Para agilizar la impartición de justicia, la Iniciativa de Reforma Laboral, propone diferentes modificaciones a los procedimientos y prevé sanciones severas para litigantes y funcionarios que deliberadamente retrasen o entorpezcan la impartición de justicia.</p>	<p>actúa de acuerdo con su interés y facilita o entorpece el juicio.</p> <p>Las mismas juntas reconocen en sus informes de labores rezagos de decenas de miles de expedientes, tienen esa estructura porque le permiten a los charros, el gobierno y los patrones controlar a los trabajadores. En el mundo laboral, los patrones y los charros son juez y parte, y eso no lo reforma la propuesta de ley. Así que al tener el límite del pago de salarios caídos a un año, difícilmente un trabajador decidirá demandar o estallar una huelga. No debemos olvidar que en México, las instituciones de "justicia" se emplean en favor de los intereses de grupos de poder definidos y eso ninguna autoridad lo puede negar.</p>
<p>8.- ¿LA REFORMA LABORAL PROVOCARÁ EL ABARATAMIENTO DE LA MANO DE OBRA?</p>	<p>No. Los trabajadores no verán disminuido su salario o sus ingresos. La Reforma Laboral se traducirá en mayores beneficios para el bolsillo de los trabajadores, en la medida que propicia mecanismos que por mutuo acuerdo de patrones y trabajadores favorezcan el incremento de la productividad y la distribución de sus beneficios. Además al promover la formalización de los empleos, las prestaciones derivadas de ello, significa acceder a beneficios como la salud, el ahorro para el retiro, vivienda y acceso a crédito para el consumo, que en conjunto mejora la calidad de vida para los trabajadores y sus familias.</p>	<p>Desde hace treinta años el poder adquisitivo de los trabajadores ha caído sin control. hace cuarenta años, con poco más de un tercio del salario podrías adquirir los alimentos necesarios para subsistir, actualmente el salario sólo adquiere alrededor de un tercio de lo necesario para sobrevivir en el plano alimenticio; para tener un ingreso suficiente, se deben trabajar alrededor de quince horas. Es evidente que el salario y las prestaciones han bajado en las últimas décadas, esto es porque el gobierno mexicano ofrece a las empresas como un país donde se puede pagar muy poco. Esa es una de las principales razones por las que las empresas se establecen en el país. la reforma laboral, solo viene a dar cobertura legal y a ser la base para la nueva ofensiva contra el ingreso de los trabajadores, con todas las</p>

CUADRO COMPARATIVO

PREGUNTAS FRECUENTES EN TORNO A LA INICIATIVA PREFERENTE DE REFORMA LABORAL

		medidas que se toman en cuanto a la contratación será prácticamente imposible luchar por mejorar salarios y prestaciones, y los aumentos no vendrán de la buena voluntad del patrón. ´
9.- ¿LOS CONTRATOS A PRUEBA O DE CAPACITACIÓN, PODRÁN RENOVARSE SUCESIVA E INDEFINIDAMENTE, O SE APLICARÁN A QUIENES HOY TIENEN UN TRABAJO PERMANENTE, EN PERJUICIO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO?	<p>No. Para estas modalidades de contratación, la Iniciativa de Reforma Laboral establece claramente que no podrán renovarse dentro de una misma empresa, aplicarse al mismo trabajador de forma simultánea, sucesiva, ni en más de una ocasión, incluso tratándose de puestos de trabajo distintos, evitando con ello abusos.</p> <p>Ningún trabajador que labore actualmente será sujeto de contratos a prueba o de capacitación, por lo que no verá afectada su estabilidad laboral. Las nuevas modalidades de contratación, lo que buscan es facilitar el acceso a un empleo para quienes hoy no lo tienen. Esto constituye una respuesta integral para atender necesidades específicas de ciertos sectores de la población como son estudiantes, madres trabajadoras y adultos mayores.</p>	Es una práctica común en la actualidad la contratación por tres meses. La idea central es que el trabajador no genere derechos por los años trabajados, sino que sea siempre nuevo y no tenga garantizado el empleo para que no cuestione las malas condiciones de trabajo. La propuesta de reforma no establece una entidad que verifique que no se abuse de esta figura por parte de los patrones, la sanción a la conducta, si ello ocurriera, tiene que darse por una demanda por parte del trabajador; qué ocurrirá si un trabajador subcontratado denuncia que le contratan cada tres meses y es siempre nuevo? cuando esto ocurra el patrón podrá decir a la subcontratadora que ya no hay trabajo y por lo tanto no necesitará del trabajador que denuncie, si el trabajador tiene razón y su juicio dura un par de años, le pagarán un año de salarios caídos y no le reinstalarán, y muy probablemente la subcontratadora declarará que no tiene capacidad de pagar lo que le adeuda al trabajador.