

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-AZCAPOTZALCO



División de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento de Economía
Área de Concentración: Economía Política

**“Salarios, Productividad y Empleo en el Proyecto de Reforma Laboral
del Partido Revolucionario Institucional (PRI)”**
(Proyecto Terminal)

Presenta: Ana Karem Pérez Mendoza

Matricula: (207241617)

Asesor: Mtro. Jaime González Martínez

Septiembre de 2012

Índice

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. MARCO TEÒRICO	3
1.1 Teoría neoclásica	3
1.2 Teoría marxista	5
CAPÍTULO 2. LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL.....	12
CAPÍTULO 3. PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS EN LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL.....	15
CAPÍTULO 4. EL EMPLEO EN LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL.....	30
4.1 Empleo estable.....	30
4.1 Subcontratación	43
CAPÍTULO 5. EMPLEO Y SALARIOS EN LA INDUSTRIA REFRESQUERA.....	49
5. 1 Algunos antecedentes de la industria refresquera	49
5.2 Industria refresquera: salarios, productividad y empleo	51
CONCLUSIONES.....	56
ANEXOS	61
Anexo 1. Elaboración de bebidas gaseosas: diagrama de flujo	61
Anexo2. Estudio de caso de la industria refresquera	63
Anexo 3. Datos estadísticos	67
BIBLIOGRAFÍA	71

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se analizará la actual propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) enviada al Congreso de la Unión el día 9 de Marzo del 2011 por los miembros del Partido Revolucionario Institucional (PRI). El objetivo es determinar los posibles efectos que tendría su aprobación en lo relativo a los salarios y prestaciones, en la estabilidad en el empleo y en el nivel de empleo.

La Ley Federal del Trabajo fue creada en 1931 y modificada en 1970 durante el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, desde entonces no ha sido transformada. Esta Ley es fundamental porque en ella se especifican las normas que debe cumplir cualquier relación laboral; debido a que es la Ley reglamentaria de los trabajadores del apartado A del art. 123 constitucional; que incluye a obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos. Mientras que los trabajadores del apartado B que incluye a los trabajadores que laboran en los Poderes de la Unión, y el Gobierno del Distrito Federal se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado; siendo minoría en el total de la población ocupada. Es decir, la mayor parte de las relaciones laborales en México se rigen por la LFT.

La LFT que actualmente rige en México es la misma que opera hace poco más de cuarenta años. Este es uno de los principales argumentos de diferentes organizaciones y partidos políticos que han promovido reformarla, debido a que consideran que las condiciones económicas actuales se han modificado. Este argumento es válido en el sentido de que anteriormente se seguía un modelo económico diferente al actual; el estado tenía un papel proteccionista y contaba con una mayor participación. Se trataba de una economía que no permitía el libre comercio de mercancía con otros países, las formas de organización y producción eran básicamente producción a gran escala y el sistema de producción en serie es el que predominaba.

A partir de la década de los ochenta se fueron dando una serie de cambios, sustentados en una política económica de corte neoliberal, basada en el libre mercado, privatizaciones, en incrementar la inversión extranjera y el comercio

exterior. Diversas propuestas de reforma a la LFT sustentan su análisis en que debido a esta apertura económica México debe incrementar su competitividad, por lo que es necesario generar las condiciones para atraer inversión y elevar la productividad. Este análisis se sustenta en la teoría convencional y no señala el efecto que las modificaciones a la LFT tendrán en las relaciones de trabajo en la búsqueda de alcanzar nuevos objetivos. Sobre todo en las condiciones de empleo como en la calidad de vida de los trabajadores.

En cambio, desde la perspectiva de la teoría marxista estas modificaciones para elevar la productividad y la competitividad buscarán mejorar las condiciones de acumulación del capital contraponiéndose a los intereses de los trabajadores. Si bien es cierto que el escenario es diferente al de la década de los setenta, es de vital importancia no perder de vista el artículo 123 constitucional y la actual LFT donde se estipulan los derechos y conquistas de trabajo que tantos años de lucha les han costado a los trabajadores mexicanos.

El ex presidente Carlos Salinas de Gortari en 1989 fue el primero en proponer modificar la LFT, debido al nuevo modelo económico neoliberal que se estaba instaurando. Al mismo tiempo, diversas instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) han estado promoviendo que los países en vías de desarrollo apliquen políticas laborales que les permitan incrementar su competitividad a nivel internacional, mediante el incremento de la productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia del trabajo.

Sin embargo, a pesar de que en los últimos años la reforma laboral ha sido considerada como una de las reformas estructurales más importantes para el desarrollo del país, ninguna de las propuestas ha sido aceptada. Simplemente en los últimos 13 años se han propuesto alrededor de 333 iniciativas, sin lograr la aprobación de alguna de ellas. Esto se debe a que la reforma a la LFT afectaría tanto a las empresas como a la clase trabajadora. Dependiendo de las reformas que se sugieran será el efecto positivo o negativo que surja para cada clase. No se ha logrado aceptar alguna propuesta principalmente por diferentes oposiciones

que han surgido debido a los diferentes intereses que existen entre partidos políticos y entre clases sociales dificultando llegar a un acuerdo tripartita entre trabajadores, patrones y el estado.

Esta propuesta es la última que se ha mandado al congreso y es propuesta por miembros del partido político que tuvo por primera vez la iniciativa de reformar la LFT. Antes de las elecciones presidenciales había sido aceptada por el Partido Acción Nacional (PAN) suceso que anteriormente no había sucedido por diferencias entre partidos políticos, sin embargo los mismos integrantes del PRI decidieron detenerla. Esta propuesta es importante porque en esencia tiene la misma orientación y objetivos que las propuestas de reforma laboral planteadas anteriormente por el PRI, PAN, PRD y por diferentes organizaciones; respecto a la necesidad de elevar la competitividad nacional y la productividad.

Para lograr el objetivo de este trabajo se partirá de la hipótesis de que en el art. 123 Constitucional y en la actual LFT se encuentran plasmadas las prerrogativas de los trabajadores. Esto permitirá confrontar lo que establece la LFT vigente con lo que plantea la propuesta del PRI. Asimismo para hacer la evaluación de la propuesta se tomará como eje principal la teoría del valor-trabajo de Marx y para explicar el fenómeno de la flexibilidad se tomará en cuenta la teoría de la regulación.

Es importante mencionar que la propuesta modifica 194 artículos de los 1010 que tiene la LFT vigente. Para efectos de este trabajo no se tomaran en cuenta todas las modificaciones que plantea la propuesta de reforma laboral, debido a que no todos los cambios tienen efectos en las variables que se pretenden analizar: salarios y prestaciones, estabilidad en el empleo y empleo.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Teoría neoclásica

La teoría neoclásica define al trabajo como un factor de la producción. Supone la existencia de un mercado de trabajo, en el que los oferentes son los

trabajadores que tienen la libertad de decidir entre el ocio o trabajar para poder recibir un ingreso. Las empresas son las demandantes de trabajo que buscan maximizar sus beneficios. Como cualquier otro mercado, se debe regir por las leyes de oferta y demanda, donde los demandantes de trabajo buscarán comprarlo al menor precio posible y los oferentes al mayor precio posible.

Bajo el supuesto de que la economía funciona a nivel de pleno empleo, las curvas de oferta y demanda en el mercado de trabajo se interceptan en un punto de equilibrio que determina el nivel de salario y la cantidad de personal ocupado. Al mismo tiempo, la teoría neoclásica establece que el salario debe de ser igual a la productividad marginal del trabajo. Esto quiere decir, que se contratará un trabajador adicional hasta el punto en el que el producto comience a descender, permaneciendo todo lo demás constante, como lo establece la ley de rendimientos decrecientes.

$$PM_gL = w/L$$

PM_gL: Productividad marginal del trabajo

w: Salarios

L: Trabajo

Al basarse en el supuesto de que la economía funciona en pleno empleo y en la existencia del libre mercado, la teoría neoclásica considera tres tipos de desempleo que son: el friccional refiriéndose al que sucede cuando se está buscando un primer empleo o cuando el trabajador por su propia voluntad decide renunciar a un trabajo para buscar otro empleo; el desempleo cíclico que sucede cuando disminuye la demanda agregada y las empresas tienen que despedir trabajadores, este tipo de desempleo suceden normalmente en época de recesión y crisis y por último el desempleo estructural que es parecido al fraccional pero con una mayor duración.

La teoría neoclásica considera que el Estado no debe intervenir en ningún mercado, debido a que las leyes de la oferta y la demanda son las que determinan

el equilibrio; por lo tanto, el libre mercado es el que determina el número de personal ocupado y el nivel salarial. El estado y los sindicatos no deben intervenir porque sólo provocarían rigideces en el mercado de trabajo y ocasionarían un incremento de los salarios reales por arriba del punto de equilibrio; que a su vez provocaría desempleo.

Estas afirmaciones y supuestos que considera la teoría neoclásica no sirven para el análisis deseado para determinar el impacto de la propuesta de reforma laboral en los salarios y prestaciones, en la estabilidad en el empleo y en el nivel general de empleo. Debido a que no distingue claramente las características de los patrones y de los trabajadores, porque generaliza al considerarlos sólo como factor capital y factor trabajo respectivamente. Al suponer que el trabajo es un factor de la producción y se debe remunerar solo con base a su productividad marginal no está considerando que el salario también se determina por otros factores como la capacidad de negociación de los trabajadores frente a los patrones, de la Ley que regula el monto mínimo de salario y las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores, etc.

La teoría neoclásica no aborda el tema de la jornada de trabajo, los horarios de trabajo, de la relación laboral, de la estabilidad en el empleo, de las condiciones de trabajo etc. Al no aceptar la participación del estado y al considerar la libertad tanto de trabajadores como de patrones de elegir un empleo, no considera necesarias las reglas que regulen las relaciones laborales y el desempleo que solo surge por alguna falla en el mercado de trabajo.

1.2 Teoría marxista

La teoría del valor trabajo establece claramente la existencia de dos clases sociales en el sistema de producción capitalista; por un lado se encuentran los propietarios de los medios de producción denominados capitalistas, y por el otro los trabajadores que solo son propietarios de su fuerza de trabajo. Para entender cómo interactúan estas dos clases tanto en la esfera de la producción y en la

esfera de la circulación es importante definir las características de cada uno de ellos.

La teoría de Marx establece que el trabajador es la persona que vende su fuerza de trabajo, siendo esta el conjunto de capacidades físicas e intelectuales con las que cuenta un individuo para realizar cualquier actividad. La mercancía fuerza de trabajo expresa su valor en un precio, que es el salario. Así el trabajador recibe un salario por la venta de su fuerza de trabajo.

El trabajador al no ser propietario de medios de producción que le permitan producir sus bienes de uso para sobrevivir, tiene que vender la única mercancía que tiene, que es su fuerza de trabajo¹. La remuneración que recibe el trabajador por la venta de su fuerza de trabajo le permite comprar lo necesario para él, y además debe ser suficiente para que también pueda mantener a su familia y seguir reproduciendo la clase trabajadora. De esta forma se garantiza que en el futuro habrá mano de obra disponible para la reproducción del sistema de producción capitalista. Así el trabajo asalariado es una característica propia del capitalismo.

Por otro lado, se encuentra la clase capitalista que es propietaria de los medios de producción que incluye los objetos de trabajo (materias primas básicas y auxiliares) y medios de trabajo (máquinas y herramientas) necesarios para producir cualquier mercancía.

Estas dos clases sociales interactúan en la esfera de la circulación y de producción. Primero en la esfera de la circulación en el “mercado de la fuerza de trabajo” a través de la compra venta de esta mercancía. Los trabajadores ofrecen su fuerza de trabajo y los capitalistas la demandan². Los demandantes buscan comprar al menor precio posible para no tener altos costos variables que son el

¹ Marx señala que el valor de una mercancía está determinado por la cantidad de trabajo socialmente necesaria para producirla.

² “Lo que la economía política denomina valor del trabajo (value of labour), pues, en realidad es el valor de la fuerza de trabajo que existe en la personalidad del obrero y que es tan diferente de su función, del trabajo, como una máquina lo es de sus operaciones (Marx, t. I, vol.2 p.655). la teoría convencional lo denomina mercado de trabajo.

gasto en fuerza de trabajo. Contraponiéndose a los oferentes, que pretenden vender al mayor precio posible para obtener un mayor salario que le permita comprar los bienes necesarios para su subsistencia y la de su familia.

En una fracción de su jornada laboral, llamada tiempo de trabajo necesario (TTN), el obrero produce un valor de igual magnitud al del valor que representa su salario. La otra parte de la jornada es el tiempo de trabajo excedente (TTE) que origina la ganancia. Así se desprende la tendencia a disminuir el TTN y a desvalorizar la fuerza de trabajo donde juega un papel importante la productividad (González, núm. 44, vol. XX, p.64).

“El incremento de la fuerza productiva del trabajo y el aumento en el grado social de productividad del trabajo significan una mayor eficacia para producir en determinado tiempo de trabajo una mayor cantidad de producto.³[...] podemos definir el grado (o nivel) de productividad como el cociente entre la cantidad de producto y el tiempo de trabajo requerido para su producción. El nivel de productividad nos indica, por tanto, la cantidad de producto elaborado y es, en consecuencia, el recíproco del valor de las mercancías” (González, núm. 44 vol. XX p.67)

El valor de la fuerza de trabajo está determinado por el valor de una determinada cantidad media de mercancías necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo, como se muestra en la siguiente fórmula:

$$VFT = (Q \cdot V_q) \quad (1)$$

Q = monto medio de mercancías requeridas para reproducir la fuerza de trabajo

V_q = valor de una unidad de medios de vida

VFT = Valor de la fuerza de trabajo

³ “Por el aumento en la fuerza productiva el trabajo podemos entender aquí, en general, una modificación en el proceso de trabajo gracias a la cual se reduzca el tiempo de trabajo socialmente requerido para la producción de una mercancía, o sea, que una cantidad menor de trabajo adquiriera la capacidad de producir una cantidad mayor de valor de uso” (Marx, tomo I, vol.2, p.382). El “grado social de productividad del trabajo se expresa en el volumen de magnitud relativa de los medios de producción que un obrero, durante un tiempo dado y con la misma tensión de la fuerza de trabajo transforma en producto” (Marx, tomo I, vol.3, p.772).

Pero la productividad es el recíproco del valor por lo cual:

$$VFT = Q \times \left(\frac{1}{P_t}\right) \quad (2)$$

$$VFT = \frac{Q}{P_t} \quad (3)$$

P_t = Productividad de las ramas que producen las mercancías que consume el trabajador

Si la productividad es invariable, el VFT varía en razón directa del monto medio de mercancías. Si el monto medio es invariable, el VFT varía en razón inversa de la productividad horaria del conjunto de ramas que consume el trabajador (González, vol. XX, p.69).

Dependiendo del balance de poder entre trabajadores y capitalistas será el nivel del salario real; que solo puede incrementarse si el salario nominal aumenta en mayor proporción al incremento en los precios de las mercancías que consumen los trabajadores.

$$Sr = \frac{Sn}{INPC} \quad (4)$$

Sr = salario real

Sn = salario nominal

INPC = índice nacional precios al consumidor

Como el salario real representa el monto medio de mercancías que realmente consumen los trabajadores para la reproducción de su fuerza de trabajo, se puede sustituir Q por el Sr en la ecuación 3.

$$VFT = \frac{Sr}{P_t} \quad (5)$$

Con esta nueva ecuación se puede deducir que el trabajador a través de su salario real se apropia de una parte del producto, cuyo valor equivale al valor producido durante esa fracción de su jornada de trabajo. Mientras que el resto de

la jornada laboral es la fuente de la plusvalía de la que se apropia el capital (González, núm. 44 vol. XX, p.72).

Ahora bien, lo único que le interesa al capital es acrecentar la parte de la jornada que constituye el trabajo excedente, porque necesita maximizar su tasa de ganancia; para lograrlo debe elevar la productividad del trabajo y abaratar la fuerza de trabajo para disminuir el precio que paga por ella. (González, vol. XX, p.72).

La teoría marxista señala que el plusvalor y el valor de la fuerza de trabajo dependen de tres circunstancias: de la duración de la jornada laboral, de la intensificación del trabajo y del desarrollo de la fuerza productiva del trabajo. Pueden combinarse estas tres circunstancias con la finalidad de acrecentar el plusvalor y de disminuir el valor de la fuerza de trabajo

“En el marco de la producción capitalista, el desarrollo de la fuerza productiva del trabajo tiene por objeto abreviar la parte de la jornada laboral en la cual el obrero tiene que trabajar para sí mismo, y precisamente por eso prolongar la otra parte de la jornada laboral, en el que aquél tiene que trabajar de balde para el capitalista” (Marx, t. I, vol. 2, pag.390).

Para obtener mayor plusvalor, se busca aumentar la tasa de explotación incrementando el TTE en mayor proporción al TTN:

$$TE = \frac{TTE}{TTN} \quad (6)$$

TE: tasa de explotación

En términos de valor, la ecuación 6 se puede expresar como:

$$P' = \frac{P}{V}$$

P' = tasa de plusvalor

$P = plusvalor$

$V = capital\ variable\ (fuerza\ de\ trabajo)$

Marx hace distinción entre el importe total del salario y el precio del trabajo. El primero es el que se le paga al trabajador ya sea por jornada laboral, semanal, mensual etc., mientras que el precio de trabajo se determina mediante el precio de una hora de trabajo; esto es, el valor monetario que recibe el trabajador al vender su fuerza de trabajo entre el total de horas trabajadas. De esta forma, el precio del trabajo puede variar sin necesidad de reducir el importe nominal del salario. Además distingue diferentes tipos de salario.

1. El salario por hora se fija de forma que el capitalista no esté obligado a pagar una jornada laboral. Únicamente pagará las horas de trabajo en las que ocupó al obrero. El capitalista puede extraer determinada cantidad de plustrabajo sin que el obrero pueda trabajar el TTN para su autoconservación. Afectando de dos formas a los trabajadores. Primero eliminando la regularidad de su ocupación con base a las necesidades del capitalista. Segundo, el capitalista podrá ocuparlo menos tiempo del que sirvió para estimar el salario por hora. El trabajador recibirá una remuneración baja e insuficiente con base a las horas trabajadas.

2. El pago a destajo se mide por el número de piezas que produce un obrero. Así el capitalista tiene una medida precisa de la intensidad y de la calidad del trabajo. El salario puede variar dependiendo del trabajo de cada obrero, cada trabajador tendrá que poner en movimiento mayor fuerza de trabajo, dando lugar a la intensificación del trabajo. Esto permitirá mayor competencia con ellos mismos y entre obreros, que estarán interesados en prolongar la jornada laboral para que aumente su salario. Por lo tanto, el salario se puede medir por la duración del trabajo o por su producto.

3. El tiempo extra surge generalmente por el bajo precio de la fuerza de trabajo de la jornada normal que obliga al obrero a trabajar horas extra mejor remuneradas. Esto es posible a que la jornada laboral está limitada legalmente.

Una forma de reducir el precio del trabajo es cuando un hombre realiza el trabajo de 1 ½ o 2 hombres debido a la competencia que se genera entre los obreros. El capitalista puede reducir el precio del trabajo y prolongar el horario de trabajo. Esto es un medio de competencia entre capitalistas. Lo que el capitalista se ahorra al disminuir el precio del trabajo, se lo puede descontar al precio de la mercancía o también puede ceder parte del plusvalor obtenido para vender la mercancía a un precio inferior comparado con el de sus competidores.⁴

Al mismo tiempo la teoría marxista señala que el incremento de la población obrera siempre es más rápido que el del capital variable. La misma acumulación de capital hace que aumente la composición orgánica del capital aumentando más la parte constante que la variable, generando una sobrepoblación que constituye un ejército industrial de reserva a disposición del capital; generando material humano explotable y siempre disponible. (Marx, t.I, vol.3. p. 786). Junto con el desarrollo de la fuerza productiva del trabajo que permite que cada trabajador realice más trabajo, se condena a más trabajadores al ocio forzoso. La existencia de un ejército de reserva permanente influye en la relación entre oferta y demanda de fuerza de trabajo en perjuicio de la clase obrera. Al haber un exceso de oferta de fuerza de trabajo, los salarios disminuyen.

Marx distingue tres tipos de sobrepoblación: la fluctuante, la latente y la estancada. La sobrepoblación fluctuante surge sobre todo en las fabricas donde se necesitan trabajadores jóvenes, al pasar la edad juvenil la mayoría de ellos son despedidos y remplazados por nueva fuerza de trabajo. La sobrepoblación latente surge de la población rural que constantemente fluye de la agricultura a la industria no agrícola. La sobrepoblación estancada es una parte del ejército obrero activo pero que el capital ocupa de forma irregular y se caracteriza por tener salaros muy bajos y el máximo tiempo de trabajo.

⁴ “La lucha de la competencia se libra mediante el abaratamiento de las mercancías. La baratura de éstas depende, *cæteris paribus* [bajo condiciones en lo demás iguales], de la productividad del trabajo, pero ésta, a su vez, de la escala de la producción. De ahí que los capitales mayores se impongan a los menores.” (Marx, t.I, vol.3. p. 778).

CAPÍTULO 2. LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL

La propuesta de reforma laboral se divide en tres apartados titulados: 1) Exposición de motivos, 2) Contenido de la iniciativa, 3) Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas exposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos de la propuesta de reforma laboral en estudio, se menciona que la LFT destaca por “su función equilibradora entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”. Sin embargo lo que realmente señala la actual LFT en el art. 2 es que: “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones” (Agenda laboral, 2011, p.1).

Como se puede apreciar, la propuesta está basada en la teoría convencional al establecer la existencia de factores de producción. Implícitamente está aceptando que estos factores son desiguales y que es necesario tratar de equilibrarlos. Sin embargo al no admitirlo de forma clara y al evitar señalar que las normas laborales sirven para evitar la injusticia social se está tratando de ocultar el antagonismo que existe entre ambos factores de la producción.

En cambio, en la LFT vigente sí se implica una asimetría entre estos dos factores de la producción, o mejor dicho entre estas dos clases sociales denominadas por la Ley como trabajadores y patrones. Al señalar que las normas deben servir para evitar la injusticia social y para equilibrar la relación entre obreros y patrones, se está reconociendo que existen desigualdades entre ellos y que no se encuentran en las mismas condiciones. Así las normas deben servir para evitar abusos por parte de los patrones.

Al mismo tiempo la propuesta establece que “Frente a las nuevas características del mercado laboral, de la exclusión y de la economía, es necesario un Estado fuerte y eficaz, que incentive y promueva un nuevo concepto del empleo [...] adecuándose a las nuevas necesidades de la productividad que demanda la economía, para que los centros de producción asuman un mejor desempeño y generen mejores beneficios para el capital y para los trabajadores.”

La propuesta señala que el estado debe promover el nuevo concepto de empleo, pero ese nuevo concepto no tiene la finalidad de proteger a los trabajadores. Porque la propuesta está diseñada para poder elevar la productividad mediante la intensificación la fuerza de trabajo, para aumentar la competitividad mediante la desvalorización la fuerza de trabajo para poder reducir los costos que se realizan en ella. Además flexibiliza las relaciones laborales en beneficio de los patrones como más adelante se analizará.

De igual forma la propuesta señala en la exposición de motivos que “Frente a los cambios globales en la economía y la sociedad, [...] las formas de producir y de organizar el trabajo han venido cambiando, al tiempo que la planta productiva ha tenido adaptaciones importantes [...] por lo que consideramos necesario actualizar estas partes de la legislación, para que normen la realidad de las condiciones económicas, sociales y humanas que hoy nos caracterizan.” Es por eso que busca reformar, adicionar y derogar alrededor de 194 artículos, justificándose en que “busca promover una mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía y propiciar la atracción de la inversión extranjera, de manera que esto se traduzca en la generación de empleos dignos y con mayores ingresos para los trabajadores”. Es importante conocer los cambios que plantea la propuesta para analizar el impacto que tendrá sobre las condiciones de empleo, ingreso y de vida de los trabajadores, y la manera como ello se traducirá en condiciones atractivas para los inversionistas extranjeros que quieran invertir en el país.

Una de las reformas más importantes que señala esta propuesta son tres nuevas modalidades de contratación individual de las relaciones laborales que supuestamente lograrán “facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos” que son por temporada, de capacitación inicial y el periodo de prueba. Así es como en la exposición de motivos se menciona que la aprobación de la propuesta permitirá disminuir el desempleo pero no se mencionan las características que tendrán este tipo de empleos. Sólo señala que estos cambios en la contratación servirán para “adecuar a la empresa y a la oferta de trabajo a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo que requieren los

trabajadores para integrarse a la producción ya que deben capacitarse y desarrollar nuevas habilidades y sobre todo experiencia que les permita contratarse.”

Los cambios propuestos están sustentados en el argumento de que: “los indicadores de competitividad muestran que México tiene la necesidad de realizar cambios como lo es la adecuación de la legislación laboral, ya que los costos de no impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores consecuencias económicas negativas para ésta y las próximas generaciones.” Claro está, que no se mencionan las consecuencias negativas a las que se está refiriendo y, sobre todo, no menciona a costa de qué se va a lograr elevar la competitividad. No obstante es explícita en señalar los beneficios para el patrón: “permitirán al patrón contratar a personal con la experiencia y habilidades que requiera, o proporcionársela a él o a los trabajadores que contrate, contar con un tiempo prudente para comprobar sus capacidades, sin que le implique una responsabilidad la terminación de la relación de trabajo.” Por consiguiente, con este tipo de reformas el patrón podrá decidir que trabajadores cumplen con sus requisitos y demuestren ser más competitivo; además los contratos de trabajo temporales facilitaran el despido sin responsabilidad alguna para los patrones.

La propuesta considera que “La falta de modernización de la legislación laboral, aunada al incremento de las demandas laborales, ha extendido la duración de los juicios laborales [...] que terminan por descapitalizar o cerrar a empresas o fuentes de trabajo” así que “la reforma contribuye a disminuir de manera sustancial los tiempos procesales para resolver los juicios, además de privilegiar la conciliación en el proceso laboral.” Otra vez se puede apreciar que la preocupación de la propuesta son las empresas porque los juicios las descapitalizan, así que es de esperarse que las modificaciones referentes a este tema beneficien en mayor medida a las empresas que a los trabajadores quienes normalmente son los demandantes por violación a sus derechos.

El proyecto de reforma laboral priísta sostiene que “Para garantizar la paz laboral a largo plazo, conviene olvidar las concepciones que ubican a las

relaciones laborales, como una sociedad de suma cero, en donde los derechos de unos son pérdidas para los otros, dado que patrones y trabajadores comparten en los mismos términos los objetivos estratégicos del desarrollo nacional.” Esta afirmación está sustentada en la teoría convencional que no acepta las diferencias que existen entre trabajadores y patrones.

En el segundo apartado, donde se describe el contenido de la iniciativa, se señalan brevemente los aspectos que busca modificar la propuesta de reforma, este apartado se retomará en los siguientes capítulos de este trabajo. El tercer apartado establece el “artículo único” que señala de forma breve los cambios que propone a la LFT. En él se señala sí se reforma, adiciona o deroga algún artículo. Sin embargo existen algunos errores en este apartado, al señalar modificaciones de ciertos artículos como en el art. 183-A, 157 y en el 166. Pero donde se describe de forma explícita y precisa los cambios en la Ley no se encuentran estos tres artículos que se supone también sufren modificaciones. En cambio aparecen de forma explícita cambios en los artículos 174 y 184 bis; que no son considerados con anticipación en el artículo único donde debería estar señalada la modificación que se pretende realizar. Estos errores son injustificables por la importancia que tiene la reforma laboral. Además los miembros del PAN ya la habían aceptado aún con este tipo de errores que puede generar confusiones.

CAPÍTULO 3. PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS EN LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL

La propuesta priista de reforma a la LFT modifica el art. 2 de la actual LFT que establece el objetivo de las normas de trabajo; señala que “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio, la justicia social **y condiciones remuneradoras, productivas y armónicas** en las relaciones entre trabajadores y patrones”⁵. Con ello se está promoviendo que la LFT además de las dos funciones que tiene actualmente sirva para impulsar variables económicas como los salarios y las ganancias, desvirtuando el objetivo principal de evitar favorecer a una clase e

⁵ En la propuesta de reforma laboral se muestra en letra negrita las modificaciones que se realizan a cada artículo.

impedir que en la relación laboral se produzca alguna injusticia contra los trabajadores.

En las reformas a este artículo se agregan dos párrafos donde establece el concepto de trabajo digno que es promovido por la OIT como el principio rector de las relaciones laborales **“y que comprende remuneración adecuada, diálogo y acuerdo, prestaciones justas, normas no discriminatorias, seguridad en el empleo, formación profesional continua, fortalecimiento sindical y negociación colectiva y empleo de calidad y en cantidad suficiente.” “Queda prohibida cualquier forma de discriminación entre los trabajadores...”** Sin embargo, este concepto de trabajo digno es fundamentalmente discursivo y no define quien y a través de qué parámetros se establecerá cual es la remuneración adecuada; cuales son las prestaciones justas y si deben ser suficientes para cubrir las necesidades de los trabajadores y de su familia o bien, que sean adecuadas para que la empresa maximice sus beneficios. Lo mismo sucede con las normas no discriminatorias ya que pueden ser en la fijación de los derechos y obligaciones contractuales y salariales o en las condiciones de trabajo en los procesos de producción.

Asimismo se agrega que **“Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar tanto para los trabajadores como para los patrones.”** Desde este artículo ya se plantea que los beneficios obtenidos por el incremento en la productividad deberán ser repartidos entre los trabajadores y los patrones. En la actual LFT no existe en toda su estructura ningún aspecto que mencione a la productividad como fundamental en las relaciones de trabajo porque ese no es el objetivo de la Ley, sino el de lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo. Por el contrario, la propuesta señala como fundamental que la LFT establezca condiciones para incentivar variables económicas como la productividad, los salarios, las ganancias y el empleo.

Gran parte del capítulo III Bis de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores es modificado para promover el incremento de la productividad. La

propuesta renombra el capítulo en los siguientes términos: **“De la capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores”**. En la actual LFT el artículo 153-A señala que “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad...”. Y ésta, según el art. 153-F deberá tener por objeto principal “Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad...” (Agenda Laboral, 2011, p 38). La propuesta, lo modifica a **“Toda, empresa cualquiera que sea su actividad, está obligada a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad...”** adicionando la fracción VI en el art. 153-F que establece que se deberá **“Evaluar y certificar las competencias profesionales adquiridas por el trabajador.”** Además se modifica la fracción III del artículo 153-H donde menciona que los trabajadores a quienes se les imparta los cursos de capacitación y adiestramiento están obligados a **“Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud de competencia laboral que sean requeridos.”**

Lo que actualmente es un derecho del trabajador, la propuesta lo establece como una obligación al expresar que los trabajadores estarán forzados a asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento para evaluar sus competencias profesionales y su capacidad de competencia laboral. Este último término es una nueva aportación de la reforma, pero en ninguna parte se especifica claramente a qué se refiere. Podría entenderse como la capacidad y habilidad que debe tener el trabajador para desempeñar su trabajo.

De igual forma se supone que la capacitación y el adiestramiento son para ayudar a mejorar el nivel de vida del trabajador más no para evaluarlo. Este aspecto puede traer consecuencias serias y negativas para los trabajadores porque no se menciona que sucederá con los trabajadores que asistan a los cursos de capacitación y al evaluarlos no acrediten ser competentes, dando lugar a una posible causa de despido al no determinar con claridad lo que pueda suceder en esos casos.

Al convertir en obligación del trabajador, someterse a procesos de capacitación y adiestramiento para ser evaluado, realmente se está buscando que el trabajador demuestre ser capaz de realizar un mayor número de tareas, que sea un trabajador flexible y polivalente; que sea capaz de adaptarse rápidamente y que pueda realizar su trabajo con calidad para evitar posibles errores, que resultan ser costos para las empresas. Esta multifuncionalidad de los trabajadores puede dar como resultado el despido de cierto número de empleados. Si un trabajador puede realizar un mayor número de actividades que le correspondían a otro trabajador las empresas pueden despedir a quienes los nuevos trabajadores polivalentes puedan sustituir.

En el art. 153-A se agrega un párrafo que define el concepto de productividad como **“el resultado de un sistema que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.”** En la propuesta no se define cuál es el sistema que permite a las personas optimizar la aportación de todos los recursos y tampoco establece cómo medir la aportación que hacen los recursos para: a) promover la competitividad de la economía nacional, b) mejorar la sustentabilidad de la empresa, c) preservar y ampliar el empleo d) preservar la planta productiva nacional y e) incrementar los ingresos de los trabajadores.

Como se puede apreciar la propuesta le otorga un papel central al incremento de la productividad, atribuyéndole diferentes beneficios. Sin embargo el orden en que están puestos tales beneficios, sugiere un cambio fundamental en el carácter de la LFT. Ahora se prioriza en la competitividad de la economía nacional en lugar de buscar la protección de los trabajadores y el equilibrio entre los factores de la producción. Aún cuando en la búsqueda de tener una economía más competitiva tenga que ser a costa de medidas que afectan a los trabajadores.

El segundo punto va encaminado hacia mejoras en las empresas, porque la reforma está orientada a apoyar tanto a las empresas nacionales como extranjeras para atraer inversión. Con el incremento de la productividad es probable que se atraiga inversión extranjera directa, pero eso no es suficiente para el capital extranjero, ya que además se le debe garantizar una elevada tasa de ganancia que implica disminuir costos de producción e incrementar la tasa de plusvalor.

El tercer objetivo que plantea el concepto de productividad es el empleo. Si la propuesta sugiere que la nueva LFT debería impulsar variables económicas, el empleo debería ser su principal prioridad por ser una de las variables macroeconómicas más importantes por los beneficios que aporta a la economía y a la población. Sobre todo considerando que en México la población económicamente activa representa alrededor del 45.3% de la población total. Según lo establecido en el art. 123 de la constitución política “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley...”. Pero en este caso la reforma a la LFT además de desvirtuar el objetivo principal, tampoco tiene como objetivo fundamental la creación de empleos, sino que solo considera la creación de empleos una consecuencia del incremento de la productividad.

En penúltimo lugar se encuentra preservar la planta productiva nacional siendo este un tema relevante para las empresas. En la búsqueda de salvaguardar los intereses del capital, diversas instituciones como la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA), la Confederación Patronal de la Republica (COPARMEX), La Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CONCANACO) han presentado sus propias reformas a la LFT. Estas instituciones apoyan e incluso exigen que se realice una reforma laboral que permita elevar la productividad y que apoye a los empresarios como esta reforma lo plantea. Incluso en este concepto de productividad se refleja el apoyo que se les dará a las empresas, pero no se les dará la misma protección a los trabajadores.

En último lugar la propuesta supone que al elevar la productividad se incrementaran los ingresos de los trabajadores. Aquí se reafirma que el proyecto de reforma laboral no tiene como objetivo velar por los intereses de los trabajadores. Al proponer modificaciones que están desviando el objetivo de la única ley que los protege. En cambio otorga mayor importancia al tema de productividad y competitividad que beneficiará en mayor medida a las empresas, porque les permitirá incrementar la tasa de plusvalor en busca de maximizar sus ganancias.

La propuesta está orientada a reducir el costo de la mano de obra por la vía del incremento de la productividad, elimina las restricciones al despido, elimina prestaciones y flexibiliza el salario. Todo ello está encaminado a desvalorizar la fuerza de trabajo para incrementar los beneficios de las empresas y así hacer atractiva la inversión en el país.

El art. 153-D se modifica y estipula que “Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, **así como los programas para elevar la productividad de la empresa**, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.” A este artículo se la añade la existencia de programas para elevar la productividad que son diferentes a los programas de capacitación y adiestramiento. Para especificar su finalidad crean al art. 153-F Bis donde se establece que: **“Los programas para elevar la productividad en la empresa deben tener por objeto:**

I. Hacer un diagnóstico objetivo con los trabajadores de la situación de la empresa en materia de productividad.

II. Acordar, adecuar las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la eficiencia del proceso productivo;

III. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;

IV. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores y la empresa; así como evaluar periódicamente su cumplimiento.

VIII. Pagar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con el sindicato y los trabajadores;”

Lo anterior va encaminado a que los trabajadores contribuyan a elevar la productividad de la empresa; así ellos podrán sugerir nuevas formas de incrementarla con el argumento de que recibirán la remuneración adecuada conforme al incremento del producto. No obstante, se remunerará con base a la productividad marginal de los factores de la producción. Es decir, sólo se le pagará al trabajador la aportación que haya hecho para aumentar la cantidad de producto.

Al no señala que alguien externo a la empresa determine el reparto de los beneficios entre los factores de la producción por el incremento de la productividad, las propias empresas determinarán el monto que le corresponde a los trabajadores. Prestándose a posibles fraudes y abusos por parte de las empresas, ya que no existe algún postulado que evite la posibilidad de que no se reconozca el aporte de los trabajadores. Por lo cual, los trabajadores y los sindicatos tendrían que acordar con los patrones que se les remunere de forma adecuada por haber contribuido a incrementar el producto.

Al fijar que el incremento de la productividad se debe pagar mediante incentivos, comisiones o bonos se está promoviendo la intensificación del trabajo. Con el fin de recibir un ingreso adicional, los trabajadores se esforzarán aún más por competir con ellos mismos y con los demás trabajadores. Ahora bien, la propuesta expresa que al elevarse la productividad se beneficiará a los trabajadores, pero no establece que ocurrirá con aquellos trabajadores que resulten innecesarios en la eventualidad de que las mejoras o innovaciones que plantea este artículo determinen menos requerimientos de mano de obra.

Es probable que en ciertas ocasiones el aumento de la productividad no sea en beneficio de los trabajadores, pero sí se beneficiaran las empresas porque con la intensificación del trabajo y con el desarrollo de la fuerza productiva del

trabajo además de elevar la productividad como lo marca la propuesta, también aumentara la tasa de explotación y por lo tanto el plusvalor.

En la fracción II no se establece si esas adecuaciones que buscan hacer eficiente el proceso productivo abarcan la posibilidad de que se puedan reorganizar los puestos de trabajo, mover a los trabajadores tanto de turnos, días de trabajo, de descanso, de planta, que se la descentralicen las decisiones y las tareas, se promueva el trabajo en equipo e incluso si estaría permitiendo la movilidad geográfica de los trabajadores.

Todo lo que plantea el artículo 153-F BIS le permitirá a las empresas crear cualquier programa o ajuste necesario con el fin de lograr elevar la productividad, aun cuando eso tenga consecuencias negativas para los trabajadores, llegando incluso a la máxima sanción para los trabajadores que es el despido, con el respaldo de la nueva LFT; ya sea por considerarlos improductivos o innecesarios dentro del proceso de producción o porque al evaluarlos no cumplen los requerimientos de la empresa.

Estas medidas que tome la empresa en materia de productividad deberán ser evaluadas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) pero no se especifica la periodicidad con la que se realizara dicha evaluación. Esto es importante sobre todo porque es necesario verificar que los trabajadores reciban parte de los beneficios obtenidos por el incremento de la productividad.

El art. 153-I se modifica al incorporar la palabra productividad y se agregan dos párrafos: “En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y **Productividad** integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento...

Así mismo, estas Comisiones Mixtas estarán a cargo de las acciones que a nivel de cada empresa deban realizarse en materia de productividad, de conformidad con el presente capítulo.

Si la empresa y los trabajadores lo consideran conveniente podrán constituir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento, por un lado, y una comisión mixta de productividad por separado.”

Estas nuevas comisiones serán las encargadas de que se realicen las acciones en materia de productividad, por lo tanto se puede suponer que estas se encargarán que se cumpla con lo establecido en el art. 153-F y 153-F Bis analizados anteriormente, aunque en realidad la propuesta no especifica que así sea. Al estar integradas estas comisiones por el mismo número de representantes de trabajadores y de patrones y al incluir a los trabajadores para que aporten sus ideas para elevar la productividad, será más fácil que las empresas logren implementar modificaciones para elevar productividad. Aún cuando el incremento de la productividad permita reducir el número de personal ocupado y algunos trabajadores tengan que ser despedidos. Así que los trabajadores y los sindicatos deberán tener la capacidad de negociar la permanencia en su empleo y beneficios a su favor.

El artículo 153-J de la actual LFT establece que “Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores” (Agenda laboral, 2011, p.39). En la propuesta, la modificación del art. 153-J establece que: **“Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.”** Sus obligaciones son ahora elevar de cualquier forma posible la productividad, evaluar a los trabajadores y no la de capacitar a los trabajadores para mejorar su nivel de vida como lo menciona la actual Ley.

Actualmente el art. 153-K establece que: “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales

o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría. Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto” (Agenda Laboral, 2011, p.39).

La propuesta modifica las 6 fracciones del art. 153-K y además agrega otras 2 fracciones: “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir **Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad** tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría. Estos Comités tendrán facultades para:

I. Realizar diagnósticos sobre los requerimientos para elevar la productividad, así como proponer planes por rama en este tema. Así mismo, participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así

como de las nuevas competencias de los trabajadores, respecto a los conocimientos, habilidades y competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y/o de servicios;

III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;

IV. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales, productivas y de servicios correspondientes;

V. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento en competencias laborales que permitan elevar la productividad;

VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;

VII. Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad;

VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias y certificaciones oficiales relativas a conocimientos, habilidades o competencias que los trabajadores hubieran adquirido en los cursos de capacitación y adiestramiento, que hayan cubierto los requisitos legales exigidos para tal efecto.”

Estas nuevas fracciones al igual que todo el capítulo III Bis están orientadas a elevar la productividad, mientras que la capacitación y el adiestramiento solo es importante porque permitirán evaluar a los trabajadores. La propuesta sugiere que los propios trabajadores y sindicatos ayuden a autocalificarse, sin que tengan conciencia de lo que sucederá cuando algún trabajador no demuestre estar preparado o calificado para desempeñar un puesto de trabajo, porque ni la misma propuesta menciona lo que sucederá con estos trabajadores.

La STPS será quien apruebe los cursos y programas de capacitación y adiestramiento como hasta ahora lo ha hecho, pero se le adicionan las tareas de

revisar los programas para elevar la productividad, comprobar que existan Comisiones para ello y que cumplan el objetivo de elevar la productividad. La STPS actualmente tiene como labor principal promover el cumplimiento de las normas establecidas en el art. 123 de la Constitución y la LFT. De aprobarse esta propuesta que desvirtúa el espíritu de la actual LFT de procurar el equilibrio entre trabajadores y patrones. La Secretaría tendrá que promover estas nuevas reglas que flexibilizan el trabajo y que benefician en mayor medida a los patrones.

En la fracción VII se habla de proponer mecanismos que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad; aunque podría ser que esto sólo se plantea para que los trabajadores y sindicatos ayuden a crear los planes y programas para elevar la productividad y así al promover su participación evitar posibles inconformidades y desacuerdos por parte de la clase trabajadora, esto se puede inferir porque realmente la reforma no tiene como objetivo mejorar los salarios.

Lo que busca la propuesta es aumentar la productividad y subordinado a ello compensar a los trabajadores por ese incremento. Al mismo tiempo esto permitirá seguir incentivando a los trabajadores a producir más. Si el incremento de la productividad que plantea la reforma es mayor, en proporción al incremento salarial; los costos salariales permanecerán bajos.

El art. 85 de la actual LFT establece que: “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.” (Agenda Laboral, 2011, p. 19).

En la propuesta se modifica el primer párrafo y se adicionan un segundo y tercer párrafo: “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe se

tomarán en consideración los aspectos sobre productividad establecidos en esta Ley, así como la cantidad y la calidad del trabajo.

En la fijación del salario mínimo se tomará en consideración el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.”

Para fijar el monto del salario, la ley vigente solo toma en cuenta la calidad y la cantidad de trabajo, y la propuesta sugiere como primer aspecto que se vincule el incremento de la productividad a los salarios en forma de incentivos, bonos o comisiones por productividad. Esto puede ser así porque como lo marca el art. 84 “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.” (Agenda laboral, 2011, p. 19).

Así que la retribución que reciba el trabajador por el incremento de la productividad formará parte del salario, pero estará sometida a variaciones, pues estará en función de la productividad que se obtenga durante un periodo determinado. Esto tiene efectos en otros aspectos como en las aportaciones que realizan los trabajadores al IMSS, al INFONAVIT, etc., para hacer las deducciones solo toman en cuenta el salario que perciben los trabajadores de forma ordinaria y permanente. Al variar la productividad los bonos e incentivos también serán diferentes (cada semana, quincena, mes o dependiendo de cómo se mida) y ese ingreso no podrá contar para hacer las deducciones correspondientes para la cotización de jubilaciones o pensiones a las que tienen derecho los trabajadores debido a la inestabilidad en la que se percibirá ese ingreso.

A los trabajadores esto les podría beneficiar porque algunas veces estos bonos y comisiones además de no sufrir deducciones para la seguridad social tampoco sufren descuentos como el impuesto sobre la renta, permitiéndoles obtener un mayor ingreso. Mientras que las instituciones como el seguro social

podría recibir mayores montos por cotizaciones de los trabajadores si se tomaran en cuenta estos incentivos. Esta es una manera de flexibilizar del salario, debido a que cada trabajador recibirá un salario diferente dependiendo de cómo y cuanto haya contribuido al aumento de la productividad. El sistema puede generar dos efectos: por un lado que aumente la competencia entre trabajadores por obtener los bonos de productividad que les permitan incrementar sus ingresos. Por otro lado, que las revisiones anuales de los salarios estén influenciadas por la lógica de que el aumento del ingreso de los trabajadores se consigue por sus aportes al aumento de la productividad y no por la pérdida de poder adquisitivo derivada de la inflación.

Como se mencionó anteriormente no se establece cómo medir y cómo pagar el monto correspondiente a la contribución del trabajador por elevar la productividad pudiéndose inferir que el patrón es quien establecerá los rangos de productividad que debe alcanzar el trabajador y al mismo tiempo el pago correspondiente a cada nivel. Con el salario a destajo podría ser un poco más fácil que el trabajador se dé cuenta de cómo se ha incrementado su productividad, pero aún así el patrón puede argumentar que ese incremento se debió a la maximización de otro factor de la producción, a una mejor organización y división del trabajo o simplemente puede justificar el incremento de la producción por otras causas ajenas a los trabajadores. Así que los trabajadores no podrán prever cuanto les corresponde frente al incremento de la productividad. Prestándose a anomalías por parte de los patrones.

Estas modificaciones sientan las bases para elevar la productividad a nivel nacional intensificando el trabajo, para poder generar confianza a los inversionistas nacionales y extranjeros garantizándoles que la fuerza de trabajo será altamente productiva.

En el apartado del contenido de la iniciativa la propuesta menciona que: “en esta iniciativa, se establece que para fijar el importe del salario mínimo, se tiene que tomar en cuenta el Índice Nacional de Precios al Consumidor, debiendo el aumento salarial observar los índices inflacionarios inmediatos, el anterior y el proyectado ...”. Sin embargo ya en el nuevo párrafo del art. 85 no se especifica si

se tomará en cuenta la inflación anterior o la proyectada, para fijar el salario mínimo.

El tema del incremento de la productividad resulta ser controvertido entre diferentes estudiosos de las ciencias sociales. Desde la perspectiva de algunos abogados las leyes laborales tienen como finalidad la justicia social y sirven para reglamentar las relaciones humanas, no debe tener como finalidad crear empleos y menos incrementar la productividad.⁶ Pero la política económica señala que para lograr uno de los principales objetivos macroeconómicos, como la generación de empleos, se pueden realizar reformas en la legislación; en este caso se le llama reforma estructural porque pretenden regular la relación laboral para lograr el objetivo de crear un mayor número de empleos.

Es muy probable que surja esta disyuntiva entre algunos abogados y economistas con esta reforma laboral debido a que en la propuesta no parece ser el objetivo principal la creación de empleos o la regulación de las relaciones laborales, sino que pone mayor énfasis en elevar la productividad y la competitividad.

La LFT establece las condiciones para una relación de trabajo equitativa y al ser la única con la que cuentan los trabajadores para defender sus derechos algunos abogados no están de acuerdo con una reforma que planea flexibilizar el trabajo, que está diseñada para favorecer en mayor medida a los patrones y capitalistas y sobre todo que pone en desventaja a los trabajadores e incluso que permite que continúen deteriorándose los salarios.

Según estudios realizados por la OIT el salario mínimo en México es muy inferior contrastándolo con el de otros países latinoamericanos e incluso

⁶ El derecho laboral tiene por objeto proteger el trabajo humano para que se respeten los derechos de los trabajadores como el derecho a la seguridad social propuesta por primera vez por Otto von Bismarck en 1883 en Alemania. Fue el primero en plantear la necesidad de la seguridad social donde los aportes de los participantes financian los beneficios de los mismos participantes. Después de la segunda guerra mundial Beveridge propone que el financiamiento de la seguridad social surja de los impuestos generales y los beneficios tiendan a ser universales. En México, el sistema de seguridad social incluye servicios médicos, pensiones y otras prestaciones sociales y económicas.

comparándolo con países centroamericanos.⁷ En los conceptos de la política neoliberal los salarios son inflacionarios. Reformas para flexibilizar las relaciones laborales están orientadas a abaratar la fuerza de trabajo; este es el objetivo de la reforma laboral propuesta por el Partido Revolucionario Institucional. Sin embargo estudios realizados por la OIT muestran que el salario mínimo en México es muy inferior contrastándolo con el de otros países latinoamericanos e incluso comparándolo con países centroamericanos.

CAPÍTULO 4. EL EMPLEO EN LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL

4.1 Empleo estable

El principio de estabilidad en el empleo le garantiza al trabajador permanecer en su empleo mientras no exista alguna causa justificada que de por terminada la relación laboral, con el fin de evitar cualquier tipo de arbitrariedad. Este principio se encuentra plasmado en la fracción XXII del art. 123 constitucional donde establece que “El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...” Así se garantiza que el trabajador pueda tener la certeza de que permanecerá en su empleo y que se respetarán todos sus derechos que marcan el art. 123 y la LFT.

La propuesta de reforma laboral menciona en la exposición de motivos que “cualquier reforma, tiene que respetar los principios del Derecho al Trabajo establecidos en el Artículo 123 de la Carta Magna [...] La garantía de estabilidad en el empleo.” Sin embargo esta propuesta si plantea una serie de modificaciones que afectan la estabilidad en el empleo, con el argumento de crear un mayor número de empleos.

⁷ Según la OIT el salario mínimo ajustado por la paridad del poder adquisitivo en dólares, en el año 2007 México ocupa el último lugar de los 18 países latinoamericanos estudiados en la muestra. (Marinakakis, 2008)

Uno de los cambios más importantes de la reforma es la creación de nuevas modalidades de las relaciones de trabajo. Actualmente el art. 35 de la LFT establece que “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado” (Agenda Laboral, 2011, p.9). Por tiempo indeterminado es la modalidad que debería ser considerada por regla general, que concluye cuando exista una causa justificada que dé por terminada la relación laboral. El trabajo por tiempo determinado es legal cuando lo exija la naturaleza del trabajo o cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador (Agenda Laboral, 2011, p.9).

El trabajo por tiempo indeterminado es la principal modalidad de las relaciones laborales. Con ello el trabajador tendrá la certeza de que su empleo será permanente y continuo: garantizándole que obtendrá un salario que le permita sobrevivir. Siempre y cuando no exista una causa justificada que de por terminada la relación laboral. Pero al mismo tiempo, el tener un empleo estable permite a los trabajadores hacer valer sus derechos que señala la LFT como: días de descanso, vacaciones, prima vacacional y de antigüedad, utilidades, aguinaldo y derecho la seguridad social que incluye servicios médicos, seguros de vida, de vejez, de enfermedades y accidentes, servicios de guardería, entre otras prestaciones. La mayoría de ellas se establecen con base al salario que recibe el trabajador o por el tiempo laborado en la empresa.

La propuesta de reforma laboral modifica el art. 35 y añade dos nuevas formas de relaciones laborales quedando de la siguiente forma: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial** o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.” Para formalizar el trabajo por temporada que es la primera nueva modalidad de las relaciones laborales y que generalmente se presenta en el campo, la propuesta crea el art. 280-A y 280-B que señalan respectivamente:

“Trabajador de temporada es aquel que realiza una labor de manera estacional; se entiende por estación, el periodo indeterminado necesario para la realización de actividades definidas, [...] tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones derivadas de las relaciones de trabajo, en la proporción de tiempo laborado...”

“El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales que contrate cada año para contar con el registro acumulativo de las eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo con base en la suma de aquéllas, para calcular las prestaciones y derechos correspondientes del trabajador. [...] Al término de la relación laboral, el patrón deberá pagar al trabajador las prestaciones devengadas por concepto de: prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho el trabajador.”

El principal inconveniente de esta modalidad es que no se especifica que tan larga o corta puede ser esta temporada ya que depende de cada actividad; se puede tratar solo de horas, días, semanas, meses, años, incluso una combinación de estas. Así se podrá solicitar los servicios de un trabajador por un par de días, prescindir de sus servicios un mes y volver a contratarlo por un par de semanas, dependiendo de las necesidades de los patrones, posibilitando la flexibilidad contractual, ya que el contrato de trabajo será solo por el tiempo que dure la temporada. Esto afecta gravemente a los trabajadores que serán requeridos sólo de forma discontinua.

Al señalar que debe existir un registro de los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad para calcular las prestaciones, permite que los trabajadores puedan contar con los derechos que le corresponden como marca la Ley. Sin embargo establece que el registro se hará cada año; así los trabajadores contratados por temporada recibirán como máximo el pago de prestaciones generadas por doce meses de trabajo, bajo el supuesto de que su temporada fuera de un año. En cambio, si la temporada fuera solo de unas semanas, solo

recibiría el pago correspondiente al tiempo que trabajó porque es el que estará registrado.

El principal problema es que al flexibilizar la relación laboral permitiendo el trabajo por temporada es difícil que el trabajador pueda alcanzar un buen nivel de vida porque el salario que recibirá no va a ser constante. Si el periodo de trabajo es muy corto e inestable es poco probable que alcance para la reproducción de la fuerza de trabajo y el trabajador tendrá la necesidad de emplearse en distintos lugares para poder recibir un ingreso que sea suficiente para que sobreviva él y su familia.

Otro inconveniente es que no establece que alguna autoridad en específico haga valer que realmente se registre de forma correcta estos periodos de trabajo. Se puede suponer que sería la STPS quien se encargue de revisar que se realice el registro y el pago correspondiente, pero explícitamente no está contemplado dentro de la reforma. Al no especificar quién y cómo se vigilaría que no se violen los derechos de los trabajadores, todo trabajo podría convertirse en trabajo temporal. Porque en la propuesta tampoco menciona que el trabajo por temporada solo aplique para trabajadores del campo

Al legalizarse el trabajo por temporada no se violaría la estabilidad en el empleo ya que la relación de trabajo se daría por terminada porque concluyó el periodo que se estableció en el contrato de trabajo; así que no sería despido injustificado sino legal. Lo que sí violará, es el derecho de garantizar condiciones de vida dignas a la clase trabajadora, que es uno de los principios fundamentales del derecho al trabajo.

Esta nueva modalidad perjudica de forma importante a los trabajadores porque precariza el trabajo al eliminar la garantía de que los individuos podrán tener trabajo definitivo y duradero; generando condiciones de inestabilidad laboral sobre todo en el ingreso de los trabajadores y en la seguridad social a la que también tienen derecho y que es fundamental para un buen nivel de vida de los trabajadores. El trabajo por temporada pone en desventaja a los trabajadores

frente a los patrones, violando el objetivo de la LFT de buscar el equilibrio y la justicia social entre ambas clases.

La propuesta adiciona art. 39-B que define la segunda modalidad que es el contrato de trabajo de capacitación inicial como **“...aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado. [...] tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándosele al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.”**

El contrato de capacitación inicial es otra forma de flexibilizar la relación contractual debido a que quienes laboren bajo este régimen de contratación trabajaran durante 3 meses o como máximo 6 meses dependiendo como se catalogue el trabajo a desempeñar. La evaluación sobre el tipo de trabajo es unilateral pues las empresas son quienes clasifican el tipo de trabajo.

La principal y grave desventaja para los trabajadores es que aunque tengan un contrato de capacitación inicial, no les garantiza que al término de estos meses obtendrán el puesto de trabajo. Debido a que la propuesta señala que si el trabajador no demuestra ser competente podrá darse por terminada la relación de trabajo. Al no mencionar quién va a decidir que el trabajador es competente, es lógico deducir que serán los patrones quienes lo decidirán permitiendo seleccionar a los más eficientes que cumplan con sus expectativas y a quienes clasifiquen como no aptos para el puesto de trabajo podrán despedirlos sin responsabilidad

para el patrón, pagando sólo las prestaciones devengadas hasta la fecha, que como es lógico serán muy inferiores porque máximo se habrá trabajado sólo 6 meses como máximo.

Una de las ventajas que tiene esta iniciativa es que reconoce que el trabajador tiene derecho a recibir una remuneración durante el periodo de tiempo en el que está recibiendo capacitación. Actualmente la Ley no menciona nada respecto al tema de capacitación inicial y es utilizado en algunas empresas que sólo dan ayuda para pasajes u otro tipo de apoyo económico que suele ser inferior a un salario normal del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar, e incluso inferior al salario mínimo o en algunos casos no se pagan estos días de capacitación inicial. Mientras que los trabajadores son quienes cubren sus costos al asistir a la capacitación aun con la posibilidad de no ser contratados.

Con la capacitación inicial las empresas pueden preparar a los trabajadores para que se especialicen en las actividades que va a realizar, para que ejecuten su trabajo con calidad y además sirve para enseñarles diferentes tareas que el trabajador realizará en caso de que ser contratado; así la empresa contratará a personas polivalentes y cualificadas capaces de realizar su trabajo de forma eficiente.

Además la propuesta agrega el art. 39-A **“En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. [...] podrá extenderse hasta ciento ochenta días, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. [...] el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la**

relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándose al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

La LFT actual no contempla el periodo a prueba. No obstante es usado frecuentemente por las empresas. Al no estar reglamentado en la LFT existen algunos abusos en cuanto a la duración del periodo a prueba, los derechos y prestaciones de los trabajadores y sobre todo en el salario. La propuesta plantea regular estos aspectos. Delimita la temporalidad del periodo a prueba que será de 30 días o se podrá extender hasta por 6 meses. Aún con la acotación del periodo a prueba, éste impacta de forma negativa a los trabajadores porque en ese periodo de trabajo tendrán la incertidumbre de no ser contratados de forma definitiva. Además la extensión del periodo a prueba la podrán decidir deliberadamente las empresas dependiendo como clasifiquen el tipo de trabajo.

Los patrones también serán los que determinen si un trabajador es apto para ocupar algún puesto de trabajo y en caso de que no lo considere competente pueden dar por terminada la relación laboral. Esto decir, la propuesta no establece las garantías necesarias para que se respeten los derechos de los trabajadores al no establecer quién y cómo se verificara que realmente el trabajador no es apto para desempeñar algún trabajo.

Lo que está proponiendo este artículo es que las empresas puedan suprimir las relaciones laborales de forma fácil y a bajo costo. Además los patrones podrán reducir sus costos en fuerza de trabajo porque una vez que utilizó esta mercancía por cierto tiempo, al término del periodo a prueba puede dar por terminada la relación laboral sin ninguna sanción. Sólo deberá pagar las prestaciones correspondientes al periodo de trabajo a prueba, que serán mínimas por el corto periodo de trabajo que la misma reforma está promoviendo. Además los patrones podrán deslindarse de las relaciones de trabajo con mayor facilidad sin ninguna responsabilidad para él, ahorrando costos de despido y evitando posibles demandas por despido injustificado.

Es importante mencionar que la reforma está planteando el periodo a prueba solo para el trabajo por tiempo indeterminado. Es decir, una vez que termine el periodo a prueba y el patrón decide que debe continuar la relación laboral, el nuevo contrato de trabajo deberá ser por tiempo indeterminado y no por alguna otra modalidad de trabajo. Aunque no lo especifique, las autoridades laborales tendrán que vigilar que se cumpla con ello.

Con estas nuevas formas de flexibilidad en las relaciones laborales el mayor beneficiado es el patrón quien tiene las posibilidades de elegir entre los demandantes de empleo a aquellos que demuestren no solo la capacidad en el puesto y funciones que van desempeñar, sino también características de sumisión, lealtad y compromiso hacia la empresa. Al mismo tiempo que la propuesta permite flexibilizar las relaciones laborales, posibilita que se individualicen las relaciones laborales. Cada trabajador individual tendrá que negociar con el patrón su contratación, sus derechos, su salario, sus prestaciones y sus condiciones laborales.

Aunque no existe una definición precisa de empleo precario, tiene como características: ser temporales, de bajos salarios, inseguros, flexibles y sin protección ni seguridad social. Después de analizar cada una de las nuevas modalidades individuales de las relaciones laborales se puede afirmar que provocaran la precarización del trabajo porque cumplen con todas esas características que diferentes sindicatos e incluso la OIT considera como empleo precario.⁸

Algunas medidas que menciona la propuesta para darles un poco de protección a los trabajadores que presten sus servicios bajo estas nuevas modalidades de trabajo temporal están establecidas en los art. 39-C y 39-D donde

⁸ En el simposio de ACTRAV la OIT establece como características del trabajo precario: la limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional); la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas. Estas características se reflejan en: un salario bajo; escasa protección frente al despido; falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo y a la posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo.

mencionan respectivamente que: **“La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.” “Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables...”**

Ahora bien, en el art. 39-F de la propuesta se señala que **“Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.**

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.”

Lo que en sugiere este nuevo artículo es que el trabajo por tiempo indeterminado pierda el carácter de ser ininterrumpido y duradero. Al permitir la flexibilización de la jornada laboral. El problema de flexibilizar los contratos laborales y permitir la discontinuidad de las relaciones laborales es que significa flexibilizar el salario en perjuicio de la clase trabajadora; que recibirá el salario y las prestaciones correspondientes solo por el trabajo realizado en cada periodo, impidiendo que los trabajadores logren obtener antigüedad dentro de las empresas que les permita obtener estabilidad y mejores prestaciones para elevar su nivel de vida.

Ahora el trabajo por temporada es mejor que el indeterminado porque en el primero se contabiliza cada temporada y se pagan las prestaciones del tiempo acumulado durante un año y en la relación laboral por periodo indeterminado sólo se pagarán las prestaciones de cada periodo trabajado y no será acumulable.

Es importante resaltar que se está hablando de las relaciones laborales por tiempo indeterminado, pero en el segundo párrafo del artículo se está refiriendo a él como si fuera una nueva modalidad de relación laboral. Debido a que en

realidad se están cambiando las relaciones laborales indeterminadas por relaciones laborales de temporada. En una situación extrema pero no imposible, al aprobarse esta reforma el capital podría dejar de usar de forma definitiva a fuerza de trabajo contratada por tiempo indeterminado para disminuir sus costos. Dejando a los trabajadores vulnerables porque el capital tendría a su favor la Ley.

La LFT vigente señala en el art. 59 que “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.” (Agenda laboral, 2011, p.15).

Y la propuesta de reforma añade el siguiente párrafo **“El sindicato o los trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del trabajo, siempre que exista una causa justificada y sin que pueda exceder de los máximos legales.”**

Esa modificación del horario de trabajo significa flexibilizar la jornada laboral que junto con las nuevas modalidades de contratación puede realizarse fácilmente, porque ante la necesidad de los trabajadores de permanecer u obtener el empleo estarán obligados a aceptar condiciones de trabajo adversas. Este artículo le otorga poder al patrón para utilizar la fuerza de trabajo como mejor le convenga así la jornada laboral ya no será de ocho horas continuas, sino que esas horas podrán ser diferidas o incluso menores, en el último caso el salario resultará afectado porque sólo se pagarán las horas trabajadas.

La flexibilidad funcional es otro aspecto que promueve la reforma laboral, en específico en el art. 25 donde se menciona el contenido que debe tener el escrito donde se establecen las condiciones de trabajo, añadiendo el párrafo que dice **“El sindicato o los trabajadores podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente. Se entiende por labores conexas o complementarias, las relacionadas permanente y directamente con las**

señaladas en los contratos individuales y contratos colectivos y que no impliquen una modificación sustancial del objeto del contrato.”

Este nuevo párrafo está relacionado con el objetivo de la propuesta elevar la productividad. Lo que busca es que los trabajadores puedan realizar diversas y un mayor número de actividades para disminuir el TTN e incrementar el TTE permitiendo que los capitalistas obtengan una mayor tasa de plusvalor.

La flexibilidad funcional le permitirá a los patrones incrementar las tareas que debe realizar el trabajador. Entre los patrones y los trabajadores se determinará el ajuste salarial que se menciona pero en los casos donde no exista un sindicato o que realmente no vele por los intereses de los trabajadores, se estaría abriendo la posibilidad de abusos por parte de las empresas permitiendo la sobreexplotación de la fuerza de trabajo. Así las adiciones que se hacen a los artículos 25 y 59 pretenden legalizar la flexibilidad funcional respecto a la posible movilidad de los días de descanso, puestos, áreas de trabajo, turnos, etc.

Las causas que pueden dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón se establecen en el art. 47 y actualmente incluye XV fracciones. La propuesta modifica la fracción II y VIII de la siguiente forma:

“II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, **o en contra de clientes del patrón**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;”

Este art. 47 es el que aplicará para los diferentes tipos de relaciones laborales: por obra o tiempo indeterminado, por temporada, por capacitación inicial o por tiempo indeterminado. El inconveniente es que estas causas describen generalidades y no se especifican de forma clara; posibilitando la toma de

decisiones absurdas e inequitativas porque permiten hacer una valoración de forma subjetiva cuando se puede tratar de una decisión compleja y circunstancial (Lóyzaga, No.74).⁹

La principal modificación de este artículo es en la fracción XV **“El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador. El patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente...”**

Actualmente este artículo establece que el patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión y en caso de que el trabajador se negara a recibirlo, después de cinco días, el patrón deberá darlo a conocer a la Junta de Conciliación correspondiente (Agenda laboral, 2011, p.12).

Ahora la iniciativa de reforma laboral propone nuevas formas de informar al trabajador sobre su despido. Donde no es necesario que se especifiquen las causas que den por terminada la relación laboral. Esto afecta de forma directa al trabajador porque probablemente pueda ser despedido sin que tenga conocimiento de ello, hasta que reciba el aviso por parte de la Junta de Conciliación. Los patrones ya ni siquiera estarán obligados a decirles de forma directa a los trabajadores las causas del despido porque también le puede dar aviso mediante correo certificado.

Todas las reformas señaladas anteriormente además de permitir la flexibilidad contractual, salarial y funcional; también facilita el despido de los

⁹ En el artículo “El despido laboral” el Dr. Lóyzaga analiza de forma crítica cada una de las fracciones del art. 47.

trabajadores permitiendo la conclusión de las relaciones laborales de forma más cómoda, sencilla y al menor costo por parte de los patrones.

Los juicios laborales duran en promedio entre tres y cuatro años (Alzaga, No.79, p.887) pero “la reforma contribuye a disminuir de manera sustancial los tiempos procesales para resolver los juicios...” según lo señala en la exposición de motivos. Modifica los dos párrafos del art. 48, quedando de la siguiente forma: “El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de **salario integrado**.”

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen salarios vencidos hasta por el término de un año, contado a partir de la fecha del despido.

El cambio relevante es en el segundo párrafo que actualmente establece “Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.” (Agenda laboral, 2011, p.12)

Es decir en caso de que los trabajadores hayan sido despedidos injustificadamente y aunque el juicio dure en promedio 3 o 4 años, sólo se le pagaran los salarios vencidos de un año. Por lo tanto, los trabajadores se verán afectados además de perder su empleo, perderán tiempo y dinero gastado durante el tiempo que dure el juicio y sobre todo perderán el dinero que actualmente les corresponde cuando el juicio se prolongue por más de un año.

Los patrones serian los más favorecidos con esta modificación porque aunque despidan a un trabajador injustificadamente, tal vez no los denuncien debido a que el trabajador no tendrá el incentivo para hacerlo porque no recibirá una indemnización justa. En caso de que los trabajadores denuncien, el patrón ya sabrá que lo máximo que pagará será un año de salarios vencidos. Así que está

reforma no solucionará el problema de los juicios prolongados, lo único que logrará es promover los despidos injustificados y probablemente la disminución de demandas laborales; no porque disminuyan los abusos o porque sean más eficientes los juicios laborales; sino porque la nueva Ley ya no protegerá a los trabajadores y por lo tanto, algunos evitarán problemas legales donde no recibirán el apoyo adecuado.

4.1 Subcontratación

La subcontratación, descentralización, outsourcing o tercerización se refieren, en el sentido más amplio a “todos los fenómenos de organización del trabajo en los cuales la empresa recurre a trabajadores real o ficticiamente externos. Estos trabajadores pueden encontrarse bajo la propia dirección de la empresa o pueden estar bajo la dirección de otra empresa contratista o subcontratista.” Este tipo de trabajo genera “relaciones laborales triangulares” (por ejemplo, entre la empresa principal, el subcontratista y el trabajador o entre la empresa usuaria, la empresa suministradora y el trabajador), que pueden implicar un ocultamiento del verdadero empleador o la aparición de un poder de dirección compartido o superpuesto entre dos empresas.” (Ermida, 2009 p.11).

En México es legal la subcontratación del trabajo y es justamente en este tema donde la propuesta sugiere una de las principales modificaciones. Actualmente el art. 13 de la LFT señala que “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores” (Agenda Laboral, 2011, p.4).

Es decir, el patrón es la empresa subcontratista siempre y cuando cuente con los instrumentos necesarios para solventar las obligaciones contraídas con los trabajadores. En caso de que la empresa subcontratista no tenga esos recursos; la empresa que recibe el beneficio del trabajo es la responsable de cumplir con las

obligaciones que tiene para con los trabajadores, pero ambas son responsables de cumplir con los derechos de los trabajadores.

La iniciativa de reforma laboral del PRI modifica el art. 13 y agrega un párrafo “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario **los patrones que utilicen en sus empresas los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con ellos.**

El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

Esta modificación en el primer párrafo no altera lo que actualmente está establecido en el art. 13. La responsabilidad solidaria implica que si la empresa intermediaria no puede cumplir con lo que le corresponde al trabajador, la empresa que utilizó el trabajo es quien se hará cargo; por esto es importante el segundo párrafo que sirve para que, quien contrate trabajo mediante un intermediario confirme que la empresa cumpla con los requisitos legales que necesita para operar. Al mismo tiempo, esto le permitirá conocer si la empresa tiene los recursos necesarios para hacerse responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores; porque de no ser así la empresa beneficiaria tendría que ayudar a cubrir esas obligaciones. Así las empresas podrán seleccionar de mejor forma a la empresa intermediaria para que ellas evadan responsabilidades con los trabajadores.

Uno de los cambios fundamentales de la propuesta es la creación del art. 15 Bis que aclara que el “**Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su**

dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.

El trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados.

Se presumirá que es doloso el trabajo en régimen de subcontratación cuando se utilice con el fin de simular salarios y prestaciones menores o cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores...”

Este artículo define lo que es el trabajo bajo el régimen de subcontratación. Deja claro que el patrón es la empresa subcontratista y que los trabajadores están bajo su riesgo y dirección. Mientras que a la empresa que contrata trabajo mediante un intermediario se le denomina beneficiario. Cuando coloquialmente se menciona que las empresas utilizan los servicios de otra empresa que media la compra venta de la fuerza de trabajo, se tiene la idea de que se está agregando una tercera persona a la relación laboral que es la empresa subcontratista. Sin embargo, la propuesta señala claramente que la relación de trabajo es entre la empresa intermediaria y el trabajador y la tercera persona es el beneficiario. Este argumento se respalda en el art. 10 que define al patrón como “...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (Agenda laboral, 2011, p.4).

Las empresas beneficiarias que contraten trabajadores bajo el régimen de subcontratación se deslindan de: el pago del salario, seguro social, indemnizaciones, prima vacacional, pago de utilidades, vales de despensa y/o de gasolina, comisiones, aguinaldo, liquidación, etc. Cualquier derecho o prestación que por ley le corresponden al trabajador. En este sentido es correcto llamarlos beneficiarios porque realmente ellos resultan muy favorecidos con estos cambios

en la LFT. Sin embargo, trasladan esta responsabilidad a las empresas subcontratistas, quienes tienen que abatir los costos en fuerza de trabajo tanto de salarios, de prestaciones como también en los derechos de los trabajadores. El beneficiario presionará para que el servicio de subcontratación sea a bajo costo y el subcontratista al buscar reducir los costos podrá hacer uso de todos los recursos que plantea la propuesta para flexibilizar el trabajo y disminuir los costos en fuerza de trabajo. Por su parte los trabajadores tendrán que intensificar su trabajo, porque el valor nuevo creado tendrá que repartirse en tres: el trabajador, el beneficiario y el intermediario.

El último párrafo del art.15 bis busca evitar que las empresas intermediarias cometan fraude. En ciertas ocasiones las empresas intermediarias no registran realmente lo que los trabajadores perciben de salario; que se toma en cuenta para hacer las deducciones correspondientes al IMSS o al INFONAVIT. De aprobarse la reforma es probable que se incremente el trabajo bajo el régimen de subcontratación y si las empresas intermediarias no cotizan de acuerdo con lo que realmente reciben los trabajadores, ello significará menores ingresos para aquellas instituciones.

Aunque las empresas pretendan hacer las deducciones correspondientes a cada trabajador, la misma propuesta permite que se simulen menores salarios porque el salario integrado que reciba cada trabajador estará en función de las productividad del trabajo; Así que esas prestaciones no contarán para hacer las deducciones correspondientes debido a que ese ingreso no se recibirá de forma ordinaria y permanente como lo marca la Ley.

Por lo tanto, con la tercerización del trabajo las empresas se favorecerán al tener la posibilidad de evitar cualquier compromiso con sus trabajadores, disminuirán sus gastos realizados en fuerza de trabajo y al mismo tiempo esto va a provocar un incremento en el uso de trabajo por empresas outsourcing, promoviendo la creación de este tipo de empresas.

Las empresas subcontratistas funcionan de diferentes formas, pero básicamente son dos las que predominan. Por un lado sólo funcionan como reclutadoras de trabajadores; buscan a personas que cumplan con los requisitos que busca la empresa que solicitó los servicios de la empresa subcontratista. Al encontrar a la persona indicada los intermediarios cobran una comisión sin hacerse responsables de la relación laboral contraída con los trabajadores, ya que la empresa que se beneficie del trabajo es la responsable de toda la relación de trabajo.

Mientras que la segunda modalidad que es la más utilizada y la que probablemente se incremente al aprobarse la reforma laboral, es cuando los intermediarios se encargan de encontrar a los trabajadores, contratarlos y se hacen responsables de todo lo relacionado con el trabajador. Una de las principales desventajas para los trabajadores por este tipo de contrataciones se refiere a que los contratos de trabajo no son superiores a un año. Aunque el trabajador preste sus servicios en las mismas condiciones en un tiempo superior, cada año tiene que firmar su renuncia y volver a firmar un nuevo contrato. Esto implica que el trabajador no genere antigüedad, por lo cual no recibe prima de antigüedad; sólo se le otorga la liquidación y las prestaciones devengadas durante el tiempo que haya trabajado que según el contrato de trabajo no puede ser superior a un año; no cuenta con vacaciones porque la Ley establece que se otorgan seis días de vacaciones después de trabajar un año y obviamente tampoco se les otorga prima vacacional. Además la empresa subcontratista no reparte utilidades porque supuestamente no crea utilidades porque no crea valor.

Por si fuera poco los contratos de trabajo son individuales, lo que imposibilita la existencia de contratos colectivos de trabajo y la sindicalización de los trabajadores por las dificultades que representa el continuo flujo de trabajadores temporales para la formación de un sindicato. Al mismo tiempo que es difícil organizar a un grupo de trabajadores eventuales para lograr conquistas laborales. Así mismo los trabajadores suelen desconocer quién es su patrón, si la empresa donde trabajan o el outsourcing que los contrató.

Ocasionalmente los contratos de trabajo individualizados utilizados en algunas empresas intermediarias no especifican las labores que realizará el trabajador en la empresa donde trabajará. La empresa puede incrementar la carga de trabajo debido a que no se especifica nada en el contrato, lo mismo sucede con el horario de trabajo y los días de descanso, dando como resultado una flexibilidad total en la esfera de la producción y en la esfera de la circulación donde se compra y vende la fuerza de trabajo.

De igual forma en algunos contratos de trabajo que manejan las empresas intermediarias, se estipula que se puede dar por terminada la relación de trabajo cuando la empresa no necesite de los servicios del trabajador, de esta forma la relación laboral se puede terminar en cualquier momento, mediante una decisión unilateral por parte del patrón. Incluso el número de despidos se llega a incrementar en los últimos meses del año para evitar el pago de aguinaldos.

La única medida que sugiere la propuesta para evitar posibles abusos de las empresas subcontratistas es en la adición de un párrafo del art. 539-F **“Las empresas subcontratistas a las que se refiere el art. 15 bis deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Este registro tendrá como finalidad verificar la legalidad de las empresas subcontratistas y que éstas respeten y garanticen los derechos laborales de los trabajadores.”**

Aunque en la actual LFT está permitido este tipo de empleo no se les garantiza a los trabajadores que se respeten sus derechos. Con este nuevo artículo los trabajadores que laboren bajo el régimen de subcontratación podrán exigir que se respeten sus derechos. Sin embargo, no tendrá gran relevancia porque la propuesta admite el trabajo temporal y las empresas subcontratistas podrán utilizar esto a su favor para reducir los costos en fuerza de trabajo en detrimento de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO 5. EMPLEO Y SALARIOS EN LA INDUSTRIA REFRESQUERA

5.1 Algunos antecedentes de la industria refresquera

El refresco inició a comercializarse en México a finales del siglo XIX. Con el tiempo se fueron incorporando nuevos productores, sobre todo dos grandes empresas extranjeras Pepsi y Coca Cola, siendo de esta última empresa el estudio de caso presentado anteriormente, llegando a México en el año de 1926 y Pepsi en 1938

El proceso de producción y distribución de los refrescos era muy diferente a lo que actualmente conocemos. En la década de los veinte, sólo podían embotellarse 10 envases por minuto y se distribuía en carretas jaladas por caballos. Las botellas de refresco eran de vidrio y con el paso de los años se fue diversificando la presentación de los refrescos, gracias a la creación de las corcholatas, latas de aluminio y de pet que permitió la elaboración de botellas desechables.

El principal problema que tuvieron los productores de refresco nacionales con la llegada de empresas extranjeras fue la llegada del refresco de cola a México; que tuvo un gran impacto sobre la demanda de refresco de industrias nacionales, incluso en la década de los setenta se llegó a pensar que las empresas refresqueras nacionales iban a desaparecer; debido a la competencia de las empresas extranjeras, a los altos costos de mano de obra y de insumos, sobre todo del azúcar de caña. Aunque las empresas extranjeras también resultaban afectadas por los altos costos en los insumos, ellas tenían la ventaja de que los consumidores preferían los refrescos de cola a los de sabor y ellas contaban y aún siguen teniendo la patente de los refrescos de cola. Tan solo en el año de 1977, 58.1% de la producción total de refresco fue de refrescos de cola.

Durante este periodo el Estado intervenía mediante impuestos, control de precios y para tratar de ayudar a las refresqueras nacionales frente a la competencia internacional, lo cual contribuyó a que permanecieran algunas

empresas refresqueras nacionales en el mercado, que innovaron sobre todo diversificando los sabores y presentaciones de los refrescos. Sin embargo, la refresquera líder Coca Cola incrementó su capacidad productiva a partir de 1976, mediante la instalación de líneas embotelladoras del tipo “doble”, esto es, dos llenadoras que funcionaban simultáneamente permitiendo llenar en promedio 900 botellas por minuto¹⁰; permitiendo la expansión de esta empresa y provocando el cierre de otras refresqueras, como la empresa Pascual S. A.

La empresa Pascual también contaba con gran reconocimiento nacional, sin embargo, en 1982 se decretó un aumento salarial de 10%, 20% y 30%, que no fue acatado por esta empresa. Los trabajadores decidieron iniciar una huelga, y después de dos años de lucha en 1984 se dio solución al problema adjuntando los bienes de Refrescos Pascual S.A. a favor de los trabajadores que se comprometieron a trabajar bajo la forma de cooperativa. De este conflicto surgió la adquisición de la planta B por parte de Coca Cola en 1982 como se menciona en el estudio de caso (anexo 2).

En general, la industria refresquera se caracteriza por su alto nivel de inversión en capital fijo por hombre ocupado, utiliza maquinaria con la más alta tecnología que le permite un gran volumen de producción por minuto, sobre todo a partir de 1992 cuando la Asociación Nacional de Productores de Refrescos y Aguas Carbonatadas A.C. convocó a la modernización total de esta industria y que en 1993 logró eliminar el control de precios vigente durante más de 40 años.

La política económica neoliberal aplicada en México desde finales de la década de los ochenta, también permitió el crecimiento de esta industria, sobre todo con la firma del tratado de libre comercio, porque se admitió importar materias primas; tal es el caso de la fructuosa que es ocupada como endulzante en el 70% de los refrescos y que sustituyó el azúcar de caña que se ha

¹⁰ El proceso de producción de bebidas gaseosas se ilustra mediante el diagrama de flujo en el anexo 1.

caracterizado por sus elevados costos. A partir del 2000 se le otorgaron diferentes concesiones a la industria refresquera sobre todo a Coca Cola, para poder obtener agua para la elaboración de los refrescos.

La industria refresquera es considerada una de las más importantes en México. A nivel mundial es el segundo país productor y consumidor de refresco y ocupa el primer lugar en el consumo de refresco de cola. La producción de la industria de refrescos en el 2004 representó el 10,5% del PIB en el rubro "Alimentos, Bebidas y Tabaco"; el 2,7% del PIB en el de la "Industria Manufacturera", y el 0,6% del PIB nacional. Mientras que el consumo per cápita se elevó a 148,1 litros anuales.

5.2 Industria refresquera: salarios, productividad y empleo

Como se menciona anteriormente, la industria refresquera cuenta con una fuerte inversión en capital fijo constante, esta mecanización en el proceso productivo le permite producir a gran escala. Sus costos en materias primas se han ido reduciendo al poder utilizar sustitutos como el uso de fructuosa en lugar de azúcar de caña; pet en lugar de vidrio y las concesiones que les han sido otorgadas para el uso del agua entre otros aspectos han ayudado a reducir sus costos de producción.

La tasa de ganancia es el aliciente que tiene el capitalista para producir. Es por ello que debe incrementar la tasa de plusvalor que se obtiene incrementando la productividad del trabajo mediante la mecanización del proceso productivo y mediante la flexibilización del trabajo le permite reducir los costos de producción. La reforma laboral está orientada a lograr altas tasas de plusvalor porque establece medidas que flexibilizan el trabajo permitiendo que las empresas utilicen la fuerza de trabajo con el fin de incrementar la productividad y al mismo tiempo proponen reformas que desvalorizan la fuerza de trabajo con el fin de reducir esos costos.

Para analizar el comportamiento de la industria refresquera en México se obtuvieron los datos de la Encuesta Industrial Mensual de la base de datos de

INEGI, de la rama 312111 Elaboración de refrescos¹¹. Para deflactar las variables monetarias se utiliza el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) con base 1994 para los salarios y el Índice Nacional de Precios al Productor (INPP) para deflactar el valor de la producción a precios de 1994.



La gráfica 1 muestra el comportamiento del número de obreros ocupados y del salario real por obrero en la industria refresquera en México. El número de obreros ocupados presenta una tendencia ascendente, con algunas variaciones hasta 1994, año con el mayor número de obreros ocupados que oscilan en 52 000 obreros. A partir de esta fecha comienza a descender con una pequeña recuperación en el periodo de 1997-2001; para después volver a descender de forma drástica hasta llegar a 33 986 obreros en 2011, es decir el número de obreros de 1994 al 2011 disminuyó 33%. Esto se debe básicamente al progreso tecnológico que se ha dado en esta industria; es la maquinaria la que realiza la mayor parte del trabajo y permite la desocupación de trabajadores.

¹¹Véase anexo 3

El salario real por obrero muestra claramente una tendencia descendente. En el periodo de 1976 a 1981 mantiene un ritmo fijo ascendente, pero a partir de 1982 comienza a disminuir drásticamente sin lograr recuperar el nivel de años anteriores. En el subperiodo de 1987-1993 logra elevarse el salario real gracias a la política económica aplicada a partir de 1988 basada en el control de los precios.

Sin embargo, a partir de 1994 vuelve a disminuir el poder adquisitivo por obrero alcanzando el nivel más bajo en 1997 para después comenzar a incrementarse y permanecer relativamente estancado del 2002 al 2007 por el control de la inflación. No obstante otra vez comienza a descender alcanzando en el 2011 el mismo nivel que en 1990, es decir el poder de compra de los obreros de esta industria es igual el de un obrero que trabajaba ahí hace once años.

Un argumento que utiliza la propuesta para promover medidas que permitan elevar la productividad es qué con ello, se logrará elevar el ingreso de los trabajadores. Al señalar que el incremento de la productividad permitirá elevar los salarios en proporción a la aportación que haya realizado el trabajador para lograr ese incremento. En la industria refresquera aunque el producto por obrero ha crecido año con año, los salarios no tienen la misma tendencia como lo muestra la gráfica 2.



El producto por obrero es igual al valor de la producción real a precios de productor de 1994 entre el número de obreros ocupados en la industria, muestra una tendencia claramente ascendente. Teniendo una tasa de crecimiento promedio anual de 5.5% durante todo el periodo; esto se debe a que además de la modernización tecnológica que se ha logrado establecer en esta industria, las empresas han logrado implementar nuevas formas de organización y división del trabajo mediante la flexibilización laboral; individualizando la relación laboral, movilizándolo a los trabajadores, buscando alternativas que permitan obtener más trabajo al menor precio posible, utilizando fuerza de trabajo polivalente que pueda desarrollar diferentes tareas y dispuesta a trabajar tiempo adicional a la jornada laboral, etc. Utiliza cualquier mecanismo que le permita hacer eficiente el proceso productivo para elevar el producto.

Los recursos que se han utilizado en esta industria son algunos de los que considera la propuesta de reforma laboral y aún así el salario por obrero no tiene la misma tendencia, sino todo lo contrario el salario ha descendido a diferencia de la productividad que se ha incrementado constantemente.

Sí la propuesta de reforma laboral establece que se debe remunerar el trabajo con base a la productividad esto beneficiaría a los obreros de esta industria que con el tiempo han perdido poder de compra mientras que su trabajo se ha intensificado y han logrado elevar la productividad. Sin embargo la propuesta considera que solo se debe pagar la parte que aportó el factor trabajo para acrecentar el producto, existe la posibilidad de que las empresas justifiquen el incremento de la productividad por alguna mejora tecnológica, organizacional o por cualquier otro motivo, que impida otorgarle una mayor retribución al trabajador; permitiendo que las empresas se puedan adueñar de mayor plusvalor.

El incremento del producto por obrero permite que México sea el segundo productor de refresco a nivel mundial, esto significa que esta industria es altamente competitiva; sin embargo el número de obreros contratados no ha tenido la tendencia ascendente que se esperaría. Por lo tanto, la productividad del

trabajo se ha incrementado porque un menor número de obreros produce mayor producto, sin recibir la remuneración correspondiente.

La propuesta de reforma laboral analizada anteriormente afirma que al elevar la productividad, aumentará la competitividad y se crearán un mayor número de empleos. Sin embargo, la industria refresquera que tiene las características de ser altamente productiva y competitiva no ha mostrado la misma tendencia ascendente en la creación de empleos y tampoco se ha reflejado en los salarios de los trabajadores.

CONCLUSIONES

La propuesta de reforma laboral del Partido Revolucionario Institucional señala que servirá para elevar la competitividad del país y la productividad, al mismo tiempo que facilitará el acceso al mercado laboral para crear un mayor número de empleos. Sin embargo, al analizarla se puede advertir que para lograr esos objetivos están planteando una serie de medidas que flexibilizan las relaciones laborales que impactan de forma negativa a los trabajadores.

La propuesta pretende modificar el objetivo principal de la LFT de conseguir el equilibrio y la justicia social entre patrones y trabajadores. Al añadir variables económicas como la productividad, salarios, ganancias y empleo.

La productividad es concebida como una variable fundamental en la propuesta y se le atribuyen beneficios tanto para trabajadores como para los patrones. Sin embargo se demuestra cómo las modificaciones de los artículos que hacen referencia a este tema, buscarán mejorar las condiciones de acumulación del capital contraponiéndose a los intereses de los trabajadores. Al plantear como obligación la capacitación y adiestramiento para elevar la productividad, en lugar de mejorar el nivel de vida de los trabajadores; al proponer la creación de programas que permitan elevar la productividad, accede flexibilizar el proceso de producción realizando cualquier cambio necesario que permita elevar la productividad, aún cuando esto perjudique al trabajador.

Estas modificaciones están diseñadas para incentivar el desarrollo de la fuerza productiva del trabajo y la intensificación del trabajo. Para ello, es necesario que la fuerza de trabajo tenga características específicas y la propuesta contribuye a que eso se logre mediante la flexibilización del trabajo. Al sugerir en repetidas ocasiones que se deberá evaluar a los trabajadores; así los patrones podrán utilizar fuerza de trabajo polivalente, multifuncional acorde a las características y necesidades de la empresa. Es decir, el patrón puede evaluar, catalogar y contratar a trabajadores deliberadamente, prestándose a posibles abusos por parte de los patrones. Uno de los principales problemas de la propuesta es que no establece las garantías necesarias para que se respeten los derechos de los

trabajadores; al no establecer quién y cómo se verificara que realmente el trabajador no es capaz de desempeñar algún trabajo.

Así que los trabajadores menos cualificados; serán los más propensos a carecer de empleo y de conseguirlo es probable que sean empleos mal remunerados y con escasas prestaciones. Provocando un posible incremento de la sobrepoblación latente. Mientras que los trabajadores que tengan un mayor grado de calificación tendrán que ser altamente competitivos y demostrar que son capaces de permanecer o conseguir algún puesto de trabajo.

La propuesta vincula los salarios con la productividad, así los trabajadores tendrán el incentivo de esforzarse más para obtener un mayor ingreso; con ello se logrará intensificar el trabajo. Pero no se especifica cómo se medirá el aporte que realicen los trabajadores ante el incremento de la productividad, posibilitando que no se remunere al trabajador tal incremento. Sería necesario que la STPS o alguien externo a la empresa tuviera como responsabilidad vigilar constantemente que realmente se pague al trabajador por su contribución a elevar el producto.

La remuneración de los trabajadores por elevar la productividad será en forma de incentivos, bonos y comisiones, con esto se flexibilizan los salarios porque dependerán de que tanto haya producido un trabajador, dependiendo del número de horas y días que cada trabajador labore. Al mismo tiempo al retribuir de esta forma al trabajador su aporte por el incremento de la productividad, tendrá como consecuencia una disminución de las aportaciones que los trabajadores realizan a instituciones como el IMSS y al INFONAVIT; perjudicando los ingresos de estas instituciones.

Por otro lado, al intentar facilitar el acceso al mercado laboral la propuesta permite la flexibilidad contractual al crear nuevas modalidades de contratación individualizadas y temporales que precarizaran el empleo; volviéndolo inseguro, inestable, con salarios bajos, escasas prestaciones y seguridad social. Además imposibilita la organización de los trabajadores y la formación de sindicatos que permitan negociar mejoras en las condiciones de trabajo.

Mientras que estas modificaciones beneficiarán a los patrones al poderse deslindar fácilmente de las obligaciones que tienen para con los trabajadores, les permite usar la fuerza de trabajo por un periodo de tiempo corto, elegir de forma subjetiva y deliberada a los trabajadores, despedir a los trabajadores sin que implique altos costos por lo que disminuirán sus costos en fuerza de trabajo y además facilita el despido. Lo más grave es que está promoviendo el despido injustificado, al establecer que en los juicios laborales solo se pague como máximo un año de salarios vencidos y con esto, probablemente los trabajadores opten por evitar largos juicios que no les retribuirán el salario ni el tiempo perdido y además el patrón ya ni siquiera tendrá la obligación de dar aviso de forma directa al trabajador de que esta despedido y tampoco se le exige que defina los motivos del despido.

Además de crear nuevas modalidades de empleo la propuesta modifica las características de las relaciones de trabajo por periodo indeterminado que debería ser la más usada debido a la estabilidad que garantiza. En cambio las modificaciones plantean flexibilizar el trabajo y las funciones de los trabajadores volviéndolo alterable e interrumpido, es decir, elimina la estabilidad.

Es lógico que se piense que estas nuevas modalidades de empleo permitirán crear un mayor número de empleos y de hecho así será: sobre todo debido a la forma de contabilizar el empleo en México. El problema es que los empleos que se van a crear solo serán eventuales, violan el principio de estabilidad en el empleo y son precarios.

Una de las reformas que más perjudica a los trabajadores es al impulsar y apoyar el trabajo por el régimen de subcontratación. Con la descripción de la forma como operan las empresas intermediarias y con los cambios que propone a la LFT, se puede deducir que se deteriorará el empleo al evitar la antigüedad de los trabajadores afectando en mayor o menor medida: los días de descanso, vacaciones, prima vacacional y de antigüedad, utilidades, aguinaldo y derecho a la seguridad social que incluye servicios médicos, seguros de vida, de vejez, de enfermedades y accidentes, servicios de guardería, entre otras prestaciones.

Así la propuesta deslinda de cualquier responsabilidad y obligación a las empresas beneficiarias que presionarán para que el servicio de subcontratación sea a bajo costo y el subcontratista buscará reducir los costos en fuerza de trabajo haciendo uso de todos los recursos que plantea la propuesta para flexibilizar el trabajo y abaratar la fuerza de trabajo. Mientras que los trabajadores deberán de intensificar su trabajo porque el plusvalor se tendrá que dividir en tres: la empresa beneficiaria, el subcontratista y el trabajador, lo cual también podría reducir su salario. Es muy probable que con estas modificaciones se incremente el uso de trabajo mediante este régimen y por lo tanto que se incrementen el número de empresas subcontratistas

El uso de trabajo mediante un intermediario y las nuevas modalidades de contratación eliminan el principio de estabilidad en el empleo al evitar que los trabajadores puedan tener un empleo definitivo y duradero afectando principalmente su salario y al mismo tiempo su nivel de vida.

La propuesta señala que la STPS será la encargada de registrar y verificar que las empresas intermediarias respeten los derechos de los trabajadores, sin embargo, ésta secretaría ya tiene a su cargo diversos objetivos y no ha demostrado hacerlos valer de forma eficiente y la propuesta le agrega aún más actividades. Estas actividades que tendría que regular la STPS con base a la propuesta; benefician a los patrones transgrediendo el objetivo de establecer un acuerdo y equilibrio entre trabajadores y patrones, sin beneficiar a alguna clase en mayor proporción que a otra.

En general, esta propuesta es inequitativa y aunque señale que estas modificaciones permitirán crear un mayor número de empleos y mejorar los salarios. Es probable que se incremente el empleo pero con la característica de ser por subcontratación o por temporada con todas las consecuencias que ello implica. Para que se incrementen los salarios la productividad se deberá elevar en mayor proporción, para que los patrones puedan aumentar los salarios y su ganancia no resulte afectada La industria refresquera es un ejemplo de que, aunque alguna industria sea productiva y competitiva no significa que contratará

más personal y que los salarios de los trabajadores se incrementarán; como lo argumenta la propuesta. Es decir, mayores beneficios en las empresas no significan necesariamente mejoras para los trabajadores.

Por estas razones existen disyuntivas entre algunos abogados y economistas, debido a que la propuesta al querer incluir variables económicas, cambia el objetivo fundamental de la Ley al tratar de beneficiar en mayor medida a los patrones en perjuicio de la clase trabajadora.

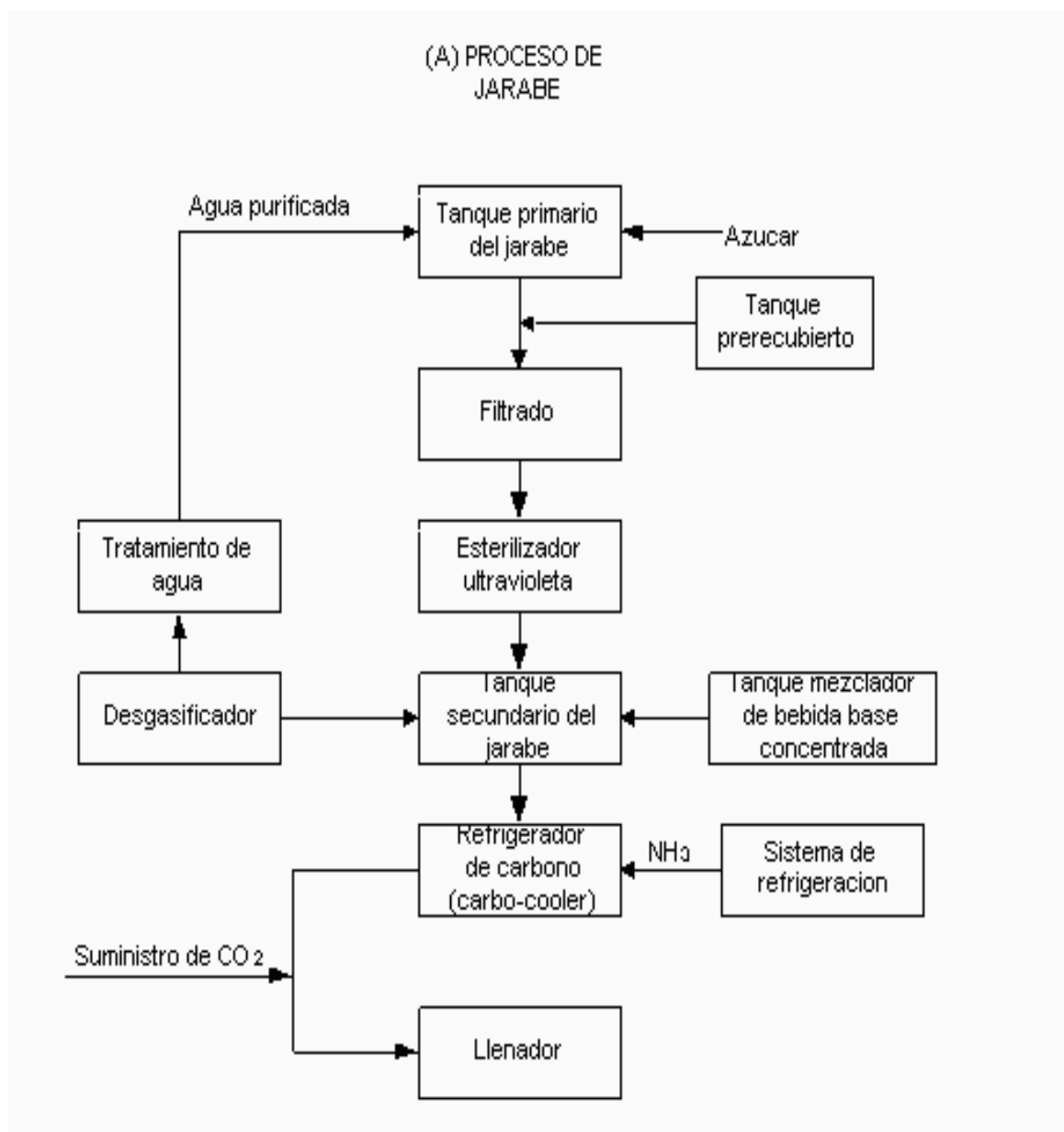
Esta propuesta busca atraer inversión extranjera y posiblemente lo conseguirá porque le garantiza a las empresas: fuerza de trabajo altamente productiva, a bajo costo y con facilidades de despido; lo que se traduce en mayor tasa de ganancia para las empresas y empleo precario para los trabajadores.

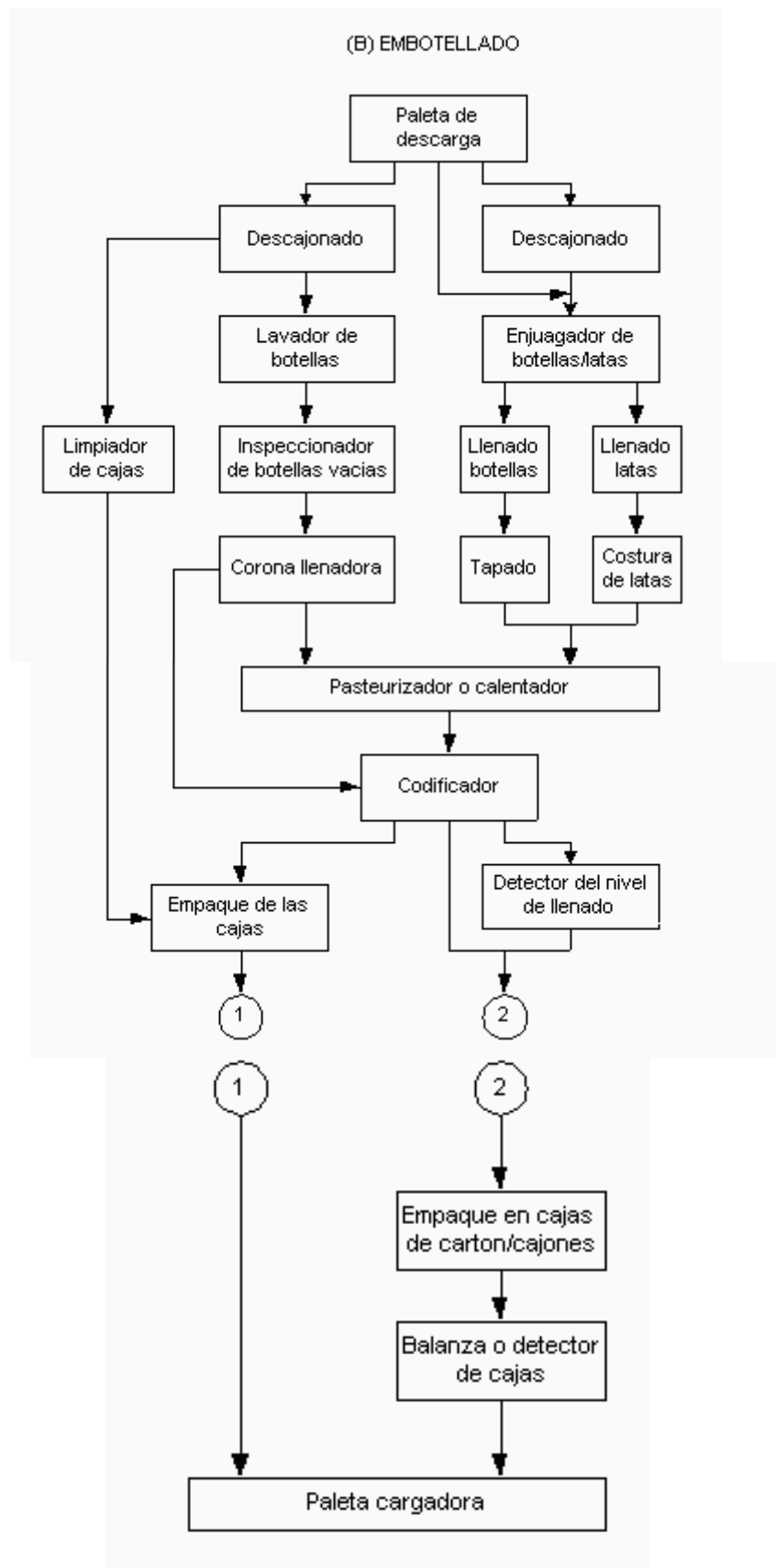
De llegarse aprobar esta reforma, es probable que en el corto plazo logre disminuir la tasa de desempleo por la flexibilidad que otorga, pero esto solo sería temporal y el problema del desempleo seguiría existiendo. Incluso en el mediano plazo podrían agravarse éste problema y los que genera como el comercio informal, la migración, la delincuencia, el crimen organizado, etc. Debido a que los empleos que se pretenden crear serán eventuales, sin seguridad, con salarios bajos y con escasas prestaciones.

Como se puede apreciar las reformas estructurales que requiere el país y en este caso la reforma laboral, es un tema que hay que analizar profundamente y no solo tomar medidas que recomiendan otros países, porque se deben tomar en cuenta las características del país, lo establecido en el art.123 Constitucional, el objetivo de la LFT y sobre todo una reforma laboral debe establecer las garantías necesarias para que se respeten los derechos de ambas clases aun cuando incluya objetivos económicos.

ANEXOS

Anexo 1. Elaboración de bebidas gaseosas: diagrama de flujo





Anexo2. Estudio de caso de la industria refresquera

El artículo “Flexibilización Laboral en la Industria Refresquera” de las profesoras Beatriz Castilla Ramos y Beatriz Torres Góngora publicado en el número 73 de la revista El Cotidiano, nos revela las diferencias en las relaciones laborales de dos plantas embotelladoras que pertenecen a un mismo grupo refresquero. Este estudio de caso muestra cómo la industria refresquera ha tratado de flexibilizar la relación laboral mediante acuerdos informales que no se especifican en el contrato de trabajo, debido a que no son legales. Ambas empresas cuentan con características específicas en la esfera de la producción, sobresaliendo las diferencias de la fuerza de trabajo y de los sindicatos.

La planta “A” fue creada en 1989, inició su operación con fuerza de trabajo que emigró del campo a la ciudad y no contaba con experiencia en el trabajo industrial. El sindicato comenzó a formar parte de la CTM quien nunca había contado entre sus agremiados a los refresqueros concediéndole a la empresa implantar un nuevo régimen contractual. Utilizaba tecnología moderna y hasta la actualidad esta planta es una de las más modernas del país tanto por su producción como por su flexibilidad.

Aquí se permite la libre movilidad de la fuerza de trabajo que se extiende a los puestos, departamentos, jornadas, turnos, horas extras y días de descanso. En el contrato laboral se especifica que ante cualquier inconveniente la empresa podrá movilizar a los trabajadores. Aunque la jornada laboral se apega a lo establecido en la LFT se toma la previsión que ésta puede ser distribuida como lo establezca la empresa.

De la misma forma el contrato contempla que el tiempo extra será retribuido conforme lo establecido en la LFT. Sin embargo los trabajadores el tiempo extra solo es considerado como una extensión de la jornada de trabajo, excepto cuando exceda de tres horas en un día y de tres veces en una semana. Así los trabajadores en busca de una mejor remuneración se ven obligados a trabajar tiempo extra aún cuando este no se contabilice como lo establece la LFT, además

los trabajadores y el sindicato tiene poca capacidad de negociación frente a la empresa. Es decir, en esta planta refresquera se están aplicando una serie de medidas que principalmente están orientadas a flexibilizar el proceso de producción para lograr un incremento de la productividad. Aun no son legales pero que si las contempla la propuesta del PRI

Los trabajadores y la empresa de esta planta tienen una serie de acuerdos que no son considerados en el contrato laboral; se trata de acuerdos verbales como el llamado de arrastre, que consiste en trabajar de lunes a viernes 9 hrs. en el turno nocturno para no trabajar el sábado en la noche. También destacan la emisión de vales-despensa, y los permisos personales.

Al momento de realizar la investigación se dio un cambio importante en uno de los acuerdos verbales que llevaba diez años, consistía en trabajar la tarde del viernes para no trabajar en la noche, pero por necesidades de la empresa se eliminó este acuerdo informal con respaldo en la clausula del contrato de trabajo que permite la movilidad de los trabajadores conforme a las necesidades de la empresa. Así la empresa de manera unilateral, decidió romper este acuerdo que habían tomado en conjunto con el sindicato y los trabajadores; sin que estos últimos pudieran oponerse a tal cambio. Este es un reflejo del poder que tienen los patrones frente a los trabajadores, sobre todo cuando el sindicato no lucha por los intereses de los trabajadores y prefiere apoyar a la empresa.

La Planta “B” fue adquirida por el grupo refresquero en 1982 cuando fue expulsado del mercado uno de sus más fuertes competidores. La mayor parte de la fuerza de trabajo utilizada cuando comenzó a operar esta planta eran ex empleados de la anterior empresa y de trabajadores de plantas cercanas que buscaban mejorar su ingreso. Antes de pertenecer este grupo refresquero la injerencia sindical en esta planta era básica y aún durante la investigación se señala su importancia.

Para poder mover a los trabajadores de esta planta de sus puestos de trabajo era necesario que el sindicato lo autorizara resultando un problema para la

empresa que lo veía como una rigidez funcional. Para tratar de eliminarla en 1991 aplicaron el programa “ser productivos a partir de ser flexibles” en el que se otorgan incentivos económicos a los trabajadores para que la empresa pueda mover a los trabajadores como mejor le convenga. Además el sindicato también interviene para sugerir y revisar los ritmos y sistemas de producción. En esta planta también se ha flexibilizado el proceso de producción pero los trabajadores ha negociado beneficios a su favor.

Mediante un acuerdo verbal se pactó la practica conocida como de arrastre (parecido al de la planta A) donde el turno nocturno trabaja seis horas y media adicionales de lunes a viernes para no trabajar el sábado por la noche y en esta planta este acuerdo es no se puede modificar o eliminar porque el sindicato no lo permitiría.

El tiempo extra es poco frecuente porque se paga como lo marca la LFT y el sindicato interviene eligiendo con base a su antigüedad a los trabajadores que pueden trabajar el tiempo extra. En los primeros años, los turnos de producción eran el de la mañana y la tarde, mientras que el turno nocturno era de mantenimiento, a partir de 1989 la empresa logró cambiar el turno de mantenimiento al de la tarde de manera fija, insertándolo entre los dos de producción para hacer más eficiente las labores de mantenimiento.

Como resultado del cambio de turno de mantenimiento los trabajadores perdieron la definitividad de sus turnos y esto fue motivo de tensiones y conflictos. Para controla a los trabajadores la empresa tuvo que negociar con el sindicato la movilidad a cambio de vales quincenales de despensa que tampoco están registrados en el contrato de trabajo.

En las consideraciones finales las autoras mencionan que no es suficiente analizar solo las normas del contrato de trabajo para captar la riqueza de las relaciones sociales que se entretajan al interior de los procesos productivos. Debido a que los acuerdos verbales y los beneficios que puedan obtener los

trabajadores dependen de la capacidad de negociación de los sindicatos con la empresa.

En la planta A, el sindicato nace de la mano de la empresa, entonces resulta congruente su posición colaboradora abriendo posibilidades de resolver oportunamente los problemas individuales de los trabajadores, y en donde los permisos y ciertas concesiones han ocupado un lugar importante. El sindicato no interviene en el uso de la fuerza de trabajo dentro de la esfera de la producción y solo interviene en la contratación de trabajadores. Al mismo tiempo, a través de la selección cuidadosa de trabajadores sin trayectoria laboral fabril y sin experiencia sindical, la empresa puede hacer uso de la fuerza de trabajo como desee para hacer más eficiente el proceso de producción.

Por el contrario en la planta B la historia del sindicato ha sido combativa, se preocupa por participar en las decisiones de la regulación laboral y en las condiciones y formas de uso de la fuerza de trabajo. Sin embargo al contar con un nuevo patrón han tenido que modificar sus acciones paulatinamente, aunque en esencia el contrato colectivo de trabajo no ha sido modificado, esta fábrica se basa en acuerdos y contratos, fuera del contrato colectivo. Y la empresa ha tenido que otorgar beneficios adicionales a los trabajadores por flexibilizar.

Es importante saber que aún cuando existen leyes que regulan las relaciones laborales, las empresas y los trabajadores buscan de alguna forma alcanzar sus intereses; las empresas extraer la mayor tasa de plusvalor y los trabajadores obtener más ingresos. Esos acuerdos verbales son el reflejo de la flexibilidad de las relaciones laborales que se han estado promoviendo en los últimos años y que no pueden ser establecidas porque la LFT aun no lo permite.

De aprobarse la reforma laboral que analizada anteriormente, la Ley abalaría la flexibilidad funcional dentro de las plantas con el objetivo de incrementar la productividad.

Anexo 3. Datos estadísticos

VALOR DE LA PRODUCCIÓN (MILES DE PESOS)		VALOR DE LA PRODUCCIÓN (MILES DE PESOS REALES INPP 1994=100)
1981	31,267,117	45,794.45
1982	54,070,287	50,272.03
1983	86,775,960	40,475.25
1984	159,773,523	45,554.50
1985	262,054,406	48,127.48
1986	496,125,084	50,764.24
1987	1,260,366	52,575.53
1988	2,629,446	55,034.48
1989	3,325,399	61,723.09
1990	4,547,061	68,760.20
1991	6,234,284	79,165.43
1992	7,884,657	89,367.59
1993	9,301,039	98,932.46
1994	14,413,386	144,133.86
1995	18,794,808	132,832.38
1996	24,309,350	127,881.63
1997	28,699,200	130,203.92
1998	37,181,934	148,231.95
1999	45,749,715	157,662.23
2000	57,364,125	179,739.67
2001	63,126,560	191,489.37
2002	70,779,866	205,710.67
2003	76,486,444	206,796.97
2004	77,942,989	192,826.95
2005	85,238,112	202,386.37
2006	92,008,754	204,851.01
2007	107,428,103	228,483.92
2008	108,220,733	212,275.41
2009	116,654,901	218,108.70
2010	119,868,057	215,985.87
2011	137,045,097	231,591.15

Fuente: INEGI/ Banco de Información Económica/Manufacturas/Elaboración de refrescos (31211).

SALARIOS A LOS OBREROS (MILES DE PESOS)		SALARIOS A LOS OBREROS (MILES DE PESOS REALES INPC 1994=100)
1976	887,864	5,032.91
1977	1,210,049	5,314.59
1978	1,577,683	5,899.39
1979	2,144,205	6,783.72
1980	2,849,003	7,133.68
1981	4,085,586	7,996.32
1982	7,061,571	8,697.14
1983	9,781,539	5,967.60
1984	14,275,044	5,263.89
1985	22,709,162	5,308.42
1986	37,880,043	4,754.63
1987	86,039	4,658.41
1988	172,175	4,352.80
1989	253,107	5,332.04
1990	340,720	5,667.30
1991	447,309	6,065.61
1992	551,314	6,472.24
1993	605,486	6,476.63
1994	801,275	8,012.75
1995	829,990	6,148.11
1996	1,001,373	5,519.95
1997	1,179,241	5,388.93
1998	1,513,864	5,967.56
1999	1,900,883	6,427.18
2000	2,221,452	6,859.95
2001	2,457,539	7,134.68
2002	2,849,542	7,876.49
2003	2,878,142	7,609.55
2004	2,636,338	6,658.08
2005	2,642,491	6,417.68
2006	2,774,181	6,501.54
2007	2,331,024	5,254.52
2008	2,426,529	5,203.15
2009	2,422,684	4,933.55
2010	2,451,361	4,792.73
2011	2,622,070	4,957.57

Fuente: INEGI/ Banco de Información Económica/Manufacturas/Elaboración de refrescos (31211).

PROMEDIO ANUAL DE OBREROS OCUPADOS (NÚMERO DE PERSONAS)		SALARIOS/ OBREROS
1976	21,925	0.22955
1977	22,476	0.23646
1978	25,239	0.23374
1979	28,377	0.23905
1980	31,249	0.22828
1981	34,351	0.23278
1982	36,871	0.23588
1983	35,711	0.16711
1984	33,904	0.15526
1985	35,726	0.14859
1986	36,507	0.13024
1987	34,089	0.13666
1988	33,097	0.13151
1989	36,259	0.14706
1990	38,616	0.14676
1991	39,584	0.15323
1992	40,564	0.15956
1993	40,318	0.16064
1994	52,004	0.15408
1995	48,680	0.12630
1996	47,047	0.11733
1997	46,862	0.11500
1998	46,876	0.12730
1999	47,950	0.13404
2000	48,372	0.14182
2001	48,345	0.14758
2002	47,843	0.16463
2003	44,888	0.16952
2004	39,597	0.16815
2005	38,580	0.16635
2006	38,774	0.16768
2007	35,996	0.14598
2008	35,964	0.14468
2009	34,670	0.14230
2010	34,347	0.13954
2011	33,986	0.14587

Fuente: INEGI/ Banco de Información Económica/Manufacturas/Elaboración de refrescos (31211).

VALOR DE LA PRODUCCIÓN/ OBRERO OCUPADO	
1981	1.33
1982	1.36
1983	1.13
1984	1.34
1985	1.35
1986	1.39
1987	1.54
1988	1.66
1989	1.70
1990	1.78
1991	2.00
1992	2.20
1993	2.45
1994	2.77
1995	2.73
1996	2.72
1997	2.78
1998	3.16
1999	3.29
2000	3.72
2001	3.96
2002	4.30
2003	4.61
2004	4.87
2005	5.25
2006	5.28
2007	6.35
2008	5.90
2009	6.29
2010	6.29
2011	6.81

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI.

BIBLIOGRAFÍA

AGENDA LABORAL (2012). 18ª ed., México: Editorial ISEF.

Alzaga, Oscar (2011). “El despojo de los derechos laborales en el proyecto de reforma laboral del PRI” en *Alegatos*, Universidad Autónoma Metropolitana, núm. 79, México.

ASOCIACION NACIONAL DE PRODUCTORES DE REFRESCOS Y AGUAS CARBONATADAS (2009). “Historia de la ANPRAC” (fecha de consulta 7 de abril 2012). Disponible en: http://www.anprac.org.mx/50_2.html

CAMARA DE DIPUTADOS (2012, 12 de junio). “Ley Orgánica de la Administración Pública Federal” (fecha de consulta 11 de julio 2012). Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153.pdf>

CAMARA DE DIPUTADOS. FRACCIÓN PARLAMENTARIA DEL PRI (2011, 10 de marzo). “Reforma a la Ley Federal del Trabajo” (fecha de consulta 30 de septiembre 2011). Disponible en: http://www.diputadospri.org.mx/upload/INICIATIVA_LFT_090311.pdf

Castilla, Beatriz. Beatriz Torres (1995). “Flexibilización laboral en la industria refresquera” en *El Cotidiano*, Universidad Autónoma Metropolitana, núm.73, México.

COCA COLA (2009). Historia de Coca Cola, (fecha de consulta 20 de marzo 2012). Disponible en: <http://www.coca-colamexico.com.mx/historia.html>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (2008). 41ªed., México: SISTA.

COOPERATIVA PASCUAL (2012). Línea de tiempo, (fecha de consulta (20 de marzo 2012). Disponible en: <http://www.pascual.com.mx/index.htm>

Duménil, Gérard. Dominique Lévy (1999) *Structural unemployment in the crisis of the late twentieth century a comparison between the European and us experiences*, Paris.

González, Jaime (2003). *La producción en serie y la producción flexible*, México: Universidad Autónoma Metropolitana.

González, Jaime (2005). “Salarios, precios y productividad, una aproximación al valor de la fuerza de trabajo en México” en *Análisis Económico*, Universidad Autónoma Metropolitana, núm.4, México.

González María Candelaria (2006). “Flexibilización de las relaciones laborales: Una perspectiva teórica postfordista” en *Gaceta Laboral*, Universidad de Zulia, núm.1, Venezuela.

INEGI (2012). Banco de Información Económica, series 1987-1993, 1994-2004, 2005-2006, México.

————— Encuesta Mensual de la Industria Manufacturera, serie 2007-2011, México.

————— Precios e inflación, Banco de información Económica, México

Lóyzaga, Octavio (2010). “El despido laboral” en *Alegatos*, Universidad Autónoma Metropolitana, núm. 74, México.

Mankiw, Gregory (2002). *Principios de economía*, 2da. Ed., Madrid: Mc Graw Hill.

Marinakís, Andrés (2008). Evolución de los salarios en América Latina. (fecha de consulta 14 de Junio 2012). Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/08-51.pdf>

Marx, Karl (1985). *El Capital*, tomo I, vols., 1-3, 15ª ed., México: Siglo XXI.

Ortega, Max. Alicia Solís de Alba (2004). *Neoliberalismo y reforma de la legislación laboral*, México: Universidad Obrera de México.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). *Políticas y regulaciones contra el empleo precario*, Ginebra.

PROYECTO PRELIMINARES PARA LAS PLANTAS INDUSTRIALES (2012). “Planta procesadora de bebidas gaseosas” (fecha de consulta 7 de abril

2012). Disponible en: [http://turnkey.taiwantrade.com.tw/showpage.asp?subid=034&fdname=B
EVERAGE&pagename=Planta+de+produccion+de+bebidas+carbonatadas](http://turnkey.taiwantrade.com.tw/showpage.asp?subid=034&fdname=B
EVERAGE&pagename=Planta+de+produccion+de+bebidas+carbonatadas)

Ramos, Rolando y Pilar Martínez (2011, 10 de marzo). “PRI presenta su reforma laboral” en El Economista, (fecha de consulta 12 de enero 2012). Disponible en: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2011/03/10/pri-presenta-su-reforma-laboral>

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL (2010). “Conoce la STPS” (fecha de consulta 9 de enero 2012). Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/bp/index.html>

SECRETARÍA REGIONAL LATINOAMERICANA (2005). “Época de cosecha para Coca Cola-FEMSA” (fecha de consulta 22 de marzo 2012). Disponible en: <http://www.rel-uita.org/companias/coca-cola/cosecha-para-femsa.htm>