

*Una nueva ley laboral para México*Jorge Barajas Martínez<sup>75</sup>

En noviembre de 2012 entró en vigor una nueva ley del trabajo en México. Durante más de diez años, diferentes partidos políticos, organizaciones sociales y personalidades públicas habían presentado propuestas ante el congreso nacional con el fin de modernizar la ley, pero fue la propuesta que presentó por el propio presidente del país la que finalmente se aprobó. En un hecho sin precedente el Congreso discutió, corrigió y aprobó -en un tiempo récord de tan sólo dos meses- 491 cambios a la ley laboral, la cual se compone por más de 1,000 artículos. La premura con la que los congresistas actuaron provocó que muchos de los cambios resultaran confusos y que hasta ahora no haya total claridad respecto del impacto que esos cambios tendrán en temas como el outsourcing y la transparencia sindical.

Sin embargo, el propósito de la reforma siempre fue muy preciso, pretendía aumentar la competitividad de México por medio de la flexibilización de las relaciones laborales. Especialmente la reforma introdujo nuevas y variadas formas de contratación temporal que debilitaron sensiblemente los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, ahora un empleador puede contratar a un trabajador y, al cabo de unas semanas, despedirlo sin tener que explicarle los motivos de su despido y sin estar obligado a pagarle una indemnización, algo que antes estaba terminantemente prohibido. En general, muchos de los cambios siguieron esa lógica, es decir, eliminaron los trámites y obstáculos para los patrones y redujeron los derechos para los trabajadores.

Particularmente para los trabajadores de Jalisco existían dos temas de gran interés: el outsourcing y la libertad de asociación. Esas dos realidades han cobrado importancia en el mundo laboral del estado durante los últimos años. Por desgracia, los legisladores desaprovecharon la oportunidad de imponer mayores regulaciones a los sindicatos y las agencias de empleo y dejaron esos dos temas prácticamente sin cambios. En la práctica, eso significa que los trabajadores de Jalisco seguirán siendo víctimas de los abusos de las

---

<sup>75</sup> Jorge Barajas es el Coordinador de Centro de Reflexión y Acción Laboral en Jalisco.

agencias de empleo y del control de los sindicatos fantasmas, pero ahora les resultara más difícil reclamar sus derechos, sobre todo el derecho de acceder una indemnización por despido injustificado.

El presente artículo pretende analizar más de cerca los dos componentes centrales que inspiraron la reforma a la ley federal del trabajo: la supuesta búsqueda de un incremento de la competitividad y el mantenimiento de la paz laboral por medio del auspicio de un sindicalismo artificial.

### **La competencia por los bajos salarios, una competitividad mal entendida.**

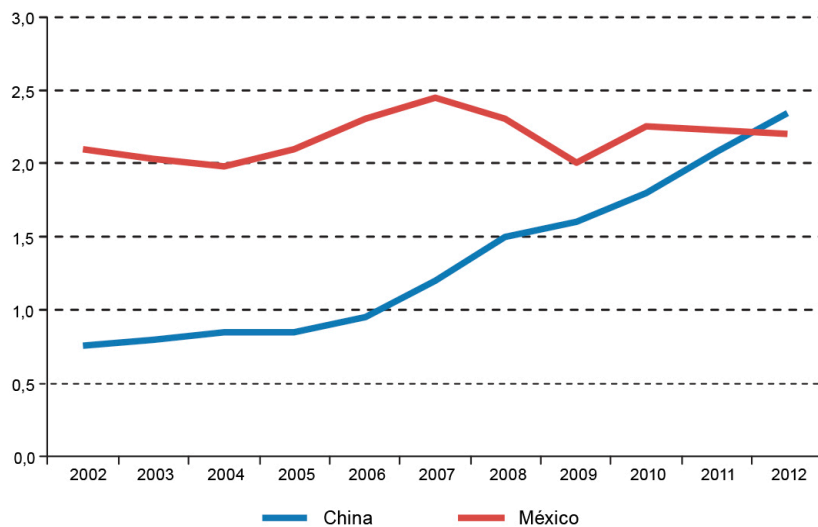
Uno de los principales argumentos esgrimidos por los legisladores para impulsar la reforma a la LFT fue el de la necesidad de incrementar la competitividad del país. La competitividad de cualquier país se mide al considerar diversos factores, por ejemplo la cercanía con los mercados potenciales y el nivel de los impuestos del gobierno, pero al tratarse de una ley laboral el concepto de competitividad se refiere especialmente a un factor: el costo de la mano de obra. Al aprobar la nueva ley del trabajo los legisladores consideraron que el costo de la mano de una obra en México aún era demasiado alto, que frenaba la competitividad y por eso introdujeron nuevas formas de contratación temporal que en la práctica anularán casi por completo el pago de una liquidación, lo que a su vez reducirá dramáticamente el costo de la mano de obra.

Pero ¿realmente el costo de la mano de obra es tan alto en México al compararlo con el costo laboral de otros países, por ejemplo con el de China? Los datos señalan lo contrario. Durante 2011-12, mientras el mundo observaba como los salarios en China aumentaban gradualmente, los mexicanos veían como los suyos se empequeñecían al extremo. Datos oficiales muestran que México ha llegado a ocupar una nueva posición como una de las zonas donde el costo laboral es de los más baratos del mundo. De hecho, ese abaratamiento de la mano de obra ya atrajo nuevas inversiones hacia diversos sectores productivos,

especialmente hacia el automotriz y la electrónica. Durante el 2012 los empleos de la industria electrónica en Guadalajara pasaron de ser 60,000 a casi 100,000, pero en la mayoría de los casos esas fuentes de empleo resultaron ser precarias y con salarios menores a los 10 dólares diarios.

Las comparaciones entre México y China son actualmente de gran interés para las empresas que buscan abrir nuevas fábricas. En un estudio realizado en 2012, la CEPAL señala que “En China los salarios han venido creciendo más que la productividad. Ello, sumado a la apreciación del renminbi, ha resultado en un aumento de su costo laboral unitario, convergiendo hacia el nivel de México” (Fuente: La República Popular China y América Latina y el Caribe. Diálogo y cooperación ante los nuevos desafíos de la economía global. CEPAL. 2012).

**China y México: costo laboral unitario, 2002-2012**  
(En dólares)



**Fuente:** Bureau of Labor Statistics, “International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing, 2010”, 11 diciembre de 2011; Pedro Aspe en base a JPM organ, “The Evolution of Mexico’s Economy”, presentación en el Woodrow Wilson International Center for Scholars, 8 de febrero de 2012, <http://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/PAA%20Woodrow%20Wilson%20Feb%2008.pdf>, consultado el 6 de junio de 2012. Los datos de 2011 y 2012 son estimaciones.

Sin embargo, la creación de más fuentes de empleo no está del todo garantizada. Para el abogado Carlos de Buen, “no hay ninguna razón científica que avale la pretensión de

que la reforma laboral va a crear más trabajos: el argumento es que si se abaratan los despidos y se facilita la contratación, los patrones no le van a tener miedo a crear más relaciones laborales y van a crear más relaciones de trabajo.” Pero el mejor ejemplo de que esto no siempre ocurre es España, “que hace 20 años flexibilizó tremendamente la contratación con despidos libres cada 6 meses hasta por 3 años. Tenían en ese entonces una altísima tasa de desempleo de 12% hoy tienen 25%.” Esa reforma ha sido un fracaso total e incluso la CEPAL ha llegado a decir que no existe ninguna razón para creer que una reforma laboral de ese tipo va a generar mayor cantidad de empleos

A pesar de que el bajo costo laboral en México podría atraer inversiones y posiblemente crearía fuentes de empleo, el nivel de los salarios en México ya ha alcanzado niveles que han llegado a ser preocupantemente bajos. De acuerdo con cálculos del Cereal, el salario promedio de un trabajador Jalisco es de 116 pesos (U\$9), lo que sólo le alcanza para cubrir el 60% de los productos que componen el grupo de satisfactores básicos.

### **Los sindicatos y la industria en Guadalajara**

El capítulo relativo a los sindicatos no sufrió cambios sustanciales durante la reforma a la LFT, pero precisamente por eso es importante señalar qué fue lo que los legisladores no quisieron cambiar.

En todo México existe una situación muy irregular respecto de los sindicatos. En el país operan miles de sindicatos que agrupan a millones de trabajadores, pero la enorme mayoría de esos trabajadores no se siente representado por los sindicatos. Ese alejamiento entre los sindicatos y los trabajadores se debe sobre todo a la gran propagación de los llamados Contratos Colectivos de Protección (CCT), un tipo de contratos que empresas y sindicatos firman secretamente y que, aunque tienen validez legal, son ficticios en su contenido y operación. La ley mexicana prohíbe que una empresa firme contratos colectivos con dos o más sindicatos a la vez (lo que es común en Europa y Norteamérica), así que la existencia de un CCT evita que otro sindicato solicite la firma de un nuevo contrato colectivo

a la empresa. De hecho, en la mayoría de los casos el sindicato y la empresa firman un CCT antes de contratar al primer trabajador y abrir la fábrica.

En la industria de Guadalajara esa situación adquiere rasgos muy singulares, pues prácticamente todos los trabajadores de Guadalajara pertenecen a un sindicato, pero casi ninguno de ellos lo sabe. Para entender cómo puede llegar a darse una situación tan irregular, veamos algunos datos que ilustran cómo se configura esa amplia red de complicidades entre empresas, sindicatos y autoridades y que ha convertido a los sindicatos en negocios que lucran con el miedo de los trabajadores.

Según datos oficiales, a finales de 2012 en Jalisco existían 481 sindicatos. En ese mismo año, esos sindicatos tenían firmados contratos colectivos con 35,674 empresas. Eso significa que a cada sindicato le correspondían en promedio 74.1 empresas, un número ya de por sí elevado, pero en la realidad existían sindicatos que firmaban contratos colectivos con cientos de empresas a la vez. Es importante aclarar que estamos hablando de sindicatos y no de federaciones sindicales, ya que si se tratara de federaciones podría entenderse que una sola organización tuviera firmados contratos con cientos de empresas, pues numerosos líderes sindicales representarían a trabajadores provenientes de muchas empresas. Pero los datos oficiales que aquí estamos citando se refieren a sindicatos individuales, y dado que se trata de sindicatos individuales, cada uno de esos sindicatos individuales tiene un solo líder, una persona que representa a los trabajadores. Por ejemplo, los datos oficiales muestran que en 2012 el señor Enrique Torres era líder de dos sindicatos y que a través de esos sindicatos había firmado contratos colectivos con 466 empresas. Entre las empresa con las que el señor Torres había firmado contratos se encontraban Sony de México, Omnilife, Suburbia, Sanborns, Liverpool, la central de autobuses de Guadalajara, mueblerías la ganga, mueblerías el gallo, Tractebel y Syc motors. Miembros de Cereal acudieron a algunas de estas empresas para entrevistar a los trabajadores y descubrieron que ninguno de los entrevistados conocía al señor Torres. Al parecer, el único miembro activo de esos dos sindicatos era su propio líder, el señor Torres, y sólo sabían de la existencia de los contratos las empresas con las que los había firmado y las autoridades que los habían autorizado. Además, claro, del propio señor Torres. Los trabajadores no tenían idea de que pertenecían a un sindicato y mucho menos sabían quién era su líder.

Evidentemente, el señor Torres no trabajaba, ni nunca trabajó, en alguna de las empresas con las que firmó contratos. Ese hecho es importante si se considera que la ley del trabajo de México exige que un sindicato se forme con los trabajadores en activo provenientes de una determinada empresa, así que el señor Torres, al no ser trabajador de ninguna de esas empresas, sólo pudo llegar a ser el líder de esos sindicatos con la ayuda de algún funcionario público que pasó por alto ese requisito.

Las principales empresas de la industria electrónica de Guadalajara, como Flextronics, Sanmina y Continental, utilizan los servicios de otro líder, el señor Carlos Arias, un político local y propietario de un sindicato llamado SETEAMI a través del cual firmó contratos colectivos con 58 diferentes empresas en 2012. Por supuesto, el señor Arias tampoco trabaja en ninguna de las empresas con las que firmó contratos y los trabajadores de esas empresas no lo conocen. Casualmente, su principal socio, y quien con frecuencia firma como subsecretario en los contratos colectivos, es el señor Enrique Torres, de quien ya hablamos antes.

A cambio de la firma de esos contratos con las empresas, el señor Arias recibe de parte de cada una de ellas cierta cantidad de dinero, el cual se entrega regularmente, cada mes o incluso cada año, y cuyo monto varía de empresa a empresa. El trabajo que el señor Arias debe realizar es simplemente no defender a los trabajadores y eventualmente colaborar con las empresas y las autoridades para impedir que algún grupo de trabajadores se organice y forme un sindicato real. De hecho, el señor Arias protagonizó un sonado caso durante 2011 y 2012 en la fábrica de la empresa Honda – también ubicada en la zona conurbada de Guadalajara- donde un grupo de trabajadores intentó formar un sindicato legítimo. Los trabajadores involucrados fueron despedidos con la complacencia de la empresa y las autoridades y algunos de ellos fueron incluso amenazados de ser llevados a la cárcel a causa de su activismo.

Ese tipo de comportamiento es precisamente el que ha llevado a los trabajadores a desconfiar de sus líderes sindicales y fue precisamente esa situación la que los legisladores no quisieron cambiar. En ese sentido, las afectaciones que la reciente reforma a la ley federal del trabajo tendrá sobre los derechos de los jaliscienses, y en general sobre todos los

mexicanos, tienen que ver con los aspectos de la ley que sí se cambiaron (como los contratos temporales y el outsourcing) como con aquellos aspectos que no se cambiaron, especialmente el apartado de sindicalismo.