

Circular 530-2018

Respecto al Proyecto de Nación 2018 y al documento denominado Equipo y Agenda 10/07/18 de AMLO

,
nos permitimos hacer
algunas consideraciones en relación al ámbito laboral que podría presentarse en el futuro próximo de nuestro país:

Respecto al aprendizaje

Los empresarios mexicanos, representados por el Lic. Juan Carlos Castañón en su carácter Presidente del Consejo Coordinador Empresarial, mismo que agrupa a todas las organizaciones patronales de México, se comprometieron con el Lic. Andrés Manuel López Obrador, candidato que ganó la mayoría de los votos en la elección presidencial el 1º de julio del 2018, a crear un programa de “aprendices” para el efecto de que los jóvenes puedan capacitarse para el trabajo, recibiendo por supuesto una ayuda económica que proporcionará el Gobierno Federal.

Al respecto, el sector empresarial se comprometió a crear las condiciones necesarias para el

aprendizaje de los jóvenes, estableciendo aulas virtuales y maestros para dicho fin.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 existía el “contrato de aprendizaje”, mismo del que hacemos las siguientes consideraciones:

Que este tipo de contrato no está contemplado en la ley vigente, ya que el sector obrero lo tachó siempre como una forma de explotar al trabajador, pues el patrón tenía muy pocas obligaciones que cumplir con este tipo de contrato.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 218, contemplaba el contrato de aprendizaje definiéndolo como: “...aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.”

La retribución no estaba reglamentada y generalmente era inferior al salario mínimo y variaba de acuerdo con la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato ,

en cada uno de los períodos de aprendizaje.

El patrón tenía la obligación de aceptar un numero de aprendices igual al 5% del total de los trabajadores de cada profesión u oficio que le prestara n servicios, con excepción del caso en el que en la empresa solo hubiere menos de veinte trabajadores del oficio del que se trata , entonces podría admitir por lo menos un aprendiz (artículo 221 de la misma ley).

No se señalaba un número máximo de aprendices, ni la de edad de los mismos, pero estos tenían derecho de preferencia sobre las vacantes que existieran en la empresa.

La ley de 1970 enterró aquella institución y desde entonces, toda relación laboral produce los efectos jurídicos consignados en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no contemplaba el contrato “a prueba”, pero en la práctica si se daba solo por un período de hasta 30 días, fundándose para ello en lo dispuesto por la fracción I del artículo 47 de la Ley, que establece que será causa de rescisión de la relación laboral, los casos en los que el patrón sea engañado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las que carezca.

Al ser reformada la Ley en 1978, misma en la que se establecieron las obligaciones de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, fue derogado el periodo de prueba mayor a treinta días, pero en la reforma de 2012 se estableció en el artículo 35, la posibilidad de contratar sujeto a prueba o capacitación inicial hasta por 30 días , estableciéndose la posibilidad de extender dicho periodo hasta por 180 días cuando se trataba de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales o de quienes ejerzan funciones de dirección o administración de carácter general.

Dentro de este contrato de prueba o capacitación laboral, el patrón tiene todas las obligaciones establecidas por la Ley para los demás trabajadores.

La problemática que se presentará con este tipo de aprendizaje propuesto por el próximo Gobierno Federal y aceptado por el Sector Empresarial, estimamos que consiste en que tendrá que modificarse la Ley Federal de Trabajo vigente, a fin de dar pie a este nuevo tipo de

contratación y regularlo, ya que el “patrón” no estará obligado a pagar salario alguno, pues la remuneración o ayuda será concedida por el Gobierno Federal y además, deberá establecerse claramente los términos, la duración y demás condiciones de esa nueva relación.

Efectivamente hay experiencias positivas al respecto a nivel internacional y también nacional, tal y como se pudo observar con los programas de Capacitación y Adiestramiento que contiene nuestra legislación laboral y que fueron ampliamente promocionadas cuando se estableció dicha obligación patronal en nuestra legislación, y que luego con el tiempo perdieron actualidad.

Pensamos que este sistema de aprendizaje traerá como consecuencia un nuevo interés en la capacitación.

Respecto al Salario Mínimo

Transcribimos de la publicación del Lic. Andrés Manuel López Obrador llamada Equipo y Agenda 10/07/18, la parte en la que refiere al Salario Mínimo, mismo que seguramente deberemos de tener en cuenta.

“El salario mínimo forma parte de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, fracción sexta. Sin embargo, el rezago de 20 años en el salario mínimo ha sido señalado por organizaciones y candidatos y se le atribuye a la baja productividad, que relacionada con la poca sofisticación de la economía, la brecha económica entre los estados del país, el menor valor agregado de las actividades laborales y el nivel inferior de profesionalismo de los trabajadores.

Con base en datos de la Comisión Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval), el costo oficial de la canasta alimentaria básica mensual urbana para una sola persona es de 1,422 pesos mensuales.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) aseguró que el salario mínimo en México ha sufrido una devaluación del 70 por ciento para adquirir la canasta básica cubrir educación y vivienda. Es por esto que las percepciones de los trabajadores se ubican por debajo del umbral de la pobreza.

Propuestas de Morena

Andrés Manuel López Obrador propone aumentar el salario mínimo anualmente hasta llegar a 171 pesos en el 2024 y duplicarlo en la franja fronteriza.

Consideraciones

El salario mínimo puede ser modificado en cualquier momento, siempre y cuando existan condiciones económicas que lo justifiquen. Para realizar un cambio en el salario mínimo este debe ser propuesto por el Secretario del Trabajo y Previsión Social (STPS) y aprobado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual está conformada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, según se establece en los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo. Las propuestas de elevar el salario mínimo hasta alcanzar la línea de bienestar no tienen que pasar por el legislativo para ser implementadas.”

Como se puede observar, esta agenda nos da una idea de cómo se podrá comportar el crecimiento de los salarios mínimos en nuestro país con el nuevo Gobierno, por lo que habrá que tenerlo en cuenta en los presupuestos futuros, en virtud de que es normal que el salario mínimo impulse también los demás salarios contractuales.

Respecto al proyecto de fortalecer las inspecciones de trabajo

Esta propuesta, obligará a tener al día la documentación necesaria para su cumplimiento y también se crea un reconocimiento al empresario que se certifique en el sentido de que otorga un trabajo justo.

Esta medida es una forma de mantener vigilancia sobre la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto al proyecto de fortalecer la negociación colectiva

Ya existe en la actualidad la Dirección de Conciliadores en la STPS para el efecto de coadyuvar en las negociaciones colectivas, sin embargo hay que hacer notar que desde hace ya algún tiempo, solo se presentan muy pocos conflictos colectivos derivados de las revisiones contractuales.

Respecto al proyecto de la creación de una plataforma digital

Pensamos que por los adelantos tecnológicos, será útil para promover el empleo y la contratación.

Respecto a la mejora de inserción de migrantes

Puede ser una manera de aprovechar las cualidades y preparación de los migrantes que regresen a nuestro país al entorno laboral mexicano.

Para cualquier aclaración, nos ponemos a sus órdenes.