

PONENCIA:

SECRETARÍA DE TRABAJO Y CONFLICTOS ACADÉMICOS

LAS NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN EN MÉXICO.

La realidad socioeconómica y la tendencia globalizante han trastocado la organización del trabajo en diversas naciones.

El avance de la globalización ha tenido influencia en gobiernos, resultado de procesos electorales, lo cual no necesariamente significa que la capacidad de decisión de la ciudadanía se ha incrementado.

La globalización alude sobre todo a los efectos que derivan de las transformaciones que en todas las sociedades se realizan a partir de los procesos económicos de producción e intercambio; se van construyendo fuerzas económicas, poderes facticos que son capaces de interferir con las decisiones soberanas de cada país.

La globalización ejerce presión sobre la seguridad en el empleo. Los trabajadores pueden ser desplazados tanto por las importaciones como por la tecnología ahorradora de trabajo, por inversión extranjera directa e incluso por los traslados de actividades laborales a otros países.

Asociado a ello surge el concepto de flexibilización, que es un neologismo con el cual se expresa la necesidad de lograr un mercado de trabajo dominado por la autonomía de actores sociales, empleadores y trabajadores, en que la intervención estatal se reduce a su mínima expresión.

Características de la tendencia flexibilizadora en la contratación laboral son: la flexibilidad numérica, que reside en la posibilidad del patrón de reducir el personal, disminuyendo o eliminando la protección contra el despido; la modificación del tiempo de trabajo, destacando el contrato a tiempo parcial y jubilación anticipada.

De conformidad con la LFT los contratos individuales de trabajo se pueden celebrar por tiempo indeterminado si la naturaleza del trabajo así lo exige, y para la inversión de capital de la industria extractiva.

Pero la realidad laboral, cotidiana, ha llevado a los patrones a celebrar con sus trabajadores contratos que no se apegan a las normas vigentes, argumentando que estas son restrictivas o limitativas y que les impiden participar en los procesos nacionales e internacionales con las mismas condiciones de competitividad que tienen otras naciones.

Celebran contratos por obra o tiempo determinado, sin que sea procedente; celebran contratos a prueba y de aprendizaje; el trabajo a domicilio se califica como empresa unipersonal; los intermediarios como empresas de colocación de trabajadores, empresas de servicios eventuales y subcontratación han surgido como alternativas para evadir las obligaciones laborales y de seguridad social; surgen formas, provocando deserción de personal y contrato por relevo y otras que vulneran los derechos de los trabajadores.

Las relaciones laborales ya no son duraderas como en el pasado, estas han pasado a la historia. **La empleabilidad es sencillamente encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales.**

La OIT ha sostenido en algunas ocasiones que "ya no solamente los trabajadores y sus sindicatos sino que también los empresarios -que quieren una fuerza de trabajo motivada, estable y productiva-, desean puestos de trabajo estables...".

El objetivo de esta ponencia es presentar, adicionalmente a las formas de contratación individual reguladas por la LFT (contrato por tiempo indefinido, contrato indeterminado, contrato por obra determinada). Otras formas que se regulan en diversos países de habla hispana y que de alguna manera se vienen aplicando en México.

Los patrones acuden a esta forma de contratación argumentando que tienen impactos positivos en la competitividad y productividad de sus empresas, al igual que la forma de empleo.

En éste sentido la UNAM, está autoaplicando de manera lesiva la reciente Reforma Laboral, dejando de lado la propia Legislación Universitaria, por lo cual éstas disposiciones que son contrarias al Estatuto del Personal Académico, dejando en estado de indefensión al Personal Académico activo y al personal Académico de nuevo ingreso, implicando que no habrá contratos más allá de un semestre, en este sentido ya se está aplicando el artículo 353 M de la LFT,

Si bien es cierto la planta docente usualmente se le paga por horas de clase frente a grupo, también lo es que ahora bajo el amparo del reformado artículo 353 M de la LFT; el cual dice "...El trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora-clase...", el patrón (en éste caso la UNAM) busca contratar por horas y por periodos de 3 meses o por el periodo que dure el semestre, impidiendo con esto generar antigüedad y dejando en estado de indefensión al trabajador, para realizar su solicitud al examen de oposición para obtener la definitividad.

Propuesta: Exigir a las Autoridades universitarias cesen las constantes violaciones a los derechos laborales y contractuales, así como la continua discriminación a la que son sometidos los trabajadores académicos; respetando el Estatuto del Personal Académico vigente.