

37  
21.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS  
Y SOCIALES

LA REFORMA A LA LEGISLACION  
LABORAL EN MEXICO  
PROPUESTAS BASICAS (1989-1992)

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN SOCIOLOGIA

P R E S E N T A

**OLGA DEL CARMEN LOPEZ LUGO**

MEXICO, D. F.

JUNIO DE 1994

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

	Página
<b>INTRODUCCION</b>	
<b>I. LA MODERNIZACION INDUSTRIAL Y LA FLEXIBILIDAD</b>	
Antecedentes y características de la legislación laboral	1
El proyecto de modernización industrial del actual régimen	7
La propuesta gubernamental de reforma a la legislación laboral	10
El Programa de Capacitación y Productividad 1991-1994	13
El Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad	18
Modernización de las relaciones Estado-sindicatos-capital	27
<b>II. LAS PROPUESTAS DE LOS ACTORES SOCIALES</b>	
El sector patronal y su propuesta de flexibilidad a las relaciones laborales	30
La defensa de la ley y los contratos colectivos	43
Sindicalismo oficial	44
Sindicalismo independiente	50
<b>CONCLUSIONES</b>	56
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	

## INTRODUCCION

El presente trabajo pretende ilustrar los planteamientos y posiciones asumidas por el Estado, los empresarios y el sector obrero, para reformar la Legislación Laboral en México en los años de 1989 a 1992. Proceso importante porque en él se vierten las propuestas básicas de estos sectores en lo que se refiere a la flexibilidad de las relaciones laborales; también en él se delinearán las iniciativas gubernamentales que dan sustento a su iniciativa de modernización industrial.

La reforma a la Legislación Laboral no es un fenómeno privativo de nuestro país, se presenta a nivel mundial como consecuencia del proceso de reestructuración de la economía capitalista, que tiene como tendencias:

...la estructuración de una nueva división internacional del trabajo, el surgimiento de nuevas relaciones y nuevos equilibrios entre las naciones y entre las clases y sectores sociales de cada país, el desarrollo de nuevas ramas y equilibrios en las economías industrializadas y en la economía mundial donde la información y los servicios tienen un papel cada vez más preponderante en el curso de la producción material [...] La internacionalización creciente del capital y de los procesos productivos (y hasta cierto punto del mercado de la fuerza de trabajo); la introducción de nuevas tecnologías en los lugares de producción; la aparición e institucionalización de modernas formas de trabajo a destajo; la generalización de la "flexibilidad" en el uso de la fuerza de trabajo, así como el surgimiento de un grupo de países de "nueva industrialización" dentro de una siempre creciente brecha financiera, tecnológica y cultural entre los países industrializados y el resto del mundo.<sup>1</sup>

Para los países de América Latina involucra además la redefinición de las funciones del Estado y su intervención en la economía, y de procesos de reestructuración del sistema de producción.

Los procesos de reestructuración del sistema de producción denominados "reconversión industrial", "reindustrialización", etc., en Europa y América Latina, ha

---

<sup>1</sup> Adolfo Gilly. "El régimen mexicano en su dilema". *La modernización de México*, p. 435.

transformado drásticamente la división internacional del trabajo a partir de la modificación de los principios de la llamada organización científica del trabajo fundada en el modelo ford-taylorista de producción de masa.

Como alternativas han aparecido formas de organización del trabajo flexibles denominadas: círculos de control de calidad, trabajo en equipos, justo a tiempo, cero errores, control de calidad total, que son sólo algunas de las nuevas formas de organización de la fuerza de trabajo que tienen detrás ideas más generales de polivalencia (movilidad interna del trabajador en diferentes puestos), capacitación permanente, involucramiento en el proceso de trabajo, ascenso y pago por productividad y capacitación.

Estas transformaciones repercuten sobre las relaciones obrero-patronales, en las prácticas y criterios de contratación, las definiciones de ocupaciones y puestos, y las estructuras salariales, que afectan las formas de la regulación jurídico institucional de las relaciones obrero-patronales, ahora consideradas rígidas.

En nuestro país desde los años ochenta, con la adopción de un nuevo modelo de desarrollo se impulsa la reestructuración económica a través de la modernización y reconversión industrial y se dan los primeros pasos para avanzar en la modificación de las leyes laborales.

En el periodo que nos ocupa, el régimen Salinista elabora una propuesta de modernización industrial que además de contemplar la apertura comercial, las inversiones extranjeras, y la adopción y ajuste de la industria a los cambios tecnológicos; se dirige al

incremento de la productividad<sup>2</sup> mediante la capacitación de la fuerza de trabajo, la transformación de la organización del trabajo, -a través de la llamada calidad total- y de las relaciones laborales.

Esta propuesta de modernización industrial, conlleva la modificación de las relaciones de trabajo establecidas en la Legislación Laboral aún vigente y en los contratos colectivos, tiene como objetivo la flexibilidad en la forma de establecer las condiciones y relaciones de trabajo.

La modernización de las relaciones laborales cambia las prácticas y compromisos del capital y el trabajo ya que se ven afectadas las normas que los regulan, se enfrentan los intereses de los empresarios y los trabajadores y también los del Estado.

Con el fin de mostrar este proceso, el presente trabajo se estructuró de la siguiente manera:

En el primer capítulo se proporcionan las características de la Legislación Laboral aún vigente, donde se destacan sus rasgos corporativos y autoritarios, así como el marcado control legal y político que, a través de ella ejerce el Estado; para dar paso a los lineamientos

---

<sup>2</sup> El enfoque de la productividad cambia con el tránsito de la producción "en masa", característica de la organización ford-taylorista del trabajo, a la producción "depurada" de las nuevas formas de organización del trabajo "se da un cambio cualitativo: el paso de la explotación parcial de la fuerza de trabajo (como fuerza física básicamente) a su explotación integral (como fuerza física, intelectual y emocional)". Arturo A. Pacheco. "De la calidad total al explotado feliz". *La Jornada Laboral*, Núm. 38, 31 de marzo de 1994, p. 6.

"La productividad había sido entendida como la obtención de más, con la misma cantidad de recursos o el logro de una mayor producción en volumen con el mismo insumo, o bien la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos, también ha sido considerada como un uso más intensivo de recursos, como la mano de obra y la maquinaria. Actualmente se considera que sobre la productividad influyen otros elementos, esta nueva concepción está más vinculada con la calidad del producto, de los insumos. Un elemento trascendente es la calidad en la mano de obra, su administración y condiciones de trabajo, las personas como el sector más importante y prometedor del mejoramiento de la productividad". Joseph Prokopenko. *La gestión de la productividad. Manual práctico*. OIT, 1989, p.3.

en los que se sustenta la actual modernización industrial, los rumbos que toma la propuesta gubernamental de cambio a la Legislación Laboral y la configuración que en la práctica va tomando.

Para ello se rescatan los planteamientos centrales que se hacen en ese sentido del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994, y del Acuerdo Nacional para Elevar la Calidad y la Productividad.

En este mismo capítulo, se incluye un apartado que se refiere a la modernización de las relaciones del Estado con los sindicatos y con el capital, donde el organismo político asume el respeto a las organizaciones sindicales y el fin del arbitraje que ha mantenido en las diferencias entre el capital y el trabajo.

El segundo capítulo describe las propuestas presentadas por los actores sociales en torno a los cambios de la Legislación Laboral. Muestra la propuesta de flexibilidad de las relaciones laborales que formuló el sector patronal, especialmente las presentadas por la Confederación Patronal de la República Mexicana. También se esbozan algunas de las características sociales de los empresarios mexicanos.

El apartado dos, de este mismo capítulo, se refiere la defensa de la Legislación que ha emprendido el sindicalismo oficial como el independiente. Respecto al sindicalismo independiente, se trata lo correspondiente a la defensa de los contratos colectivos como el medio para alcanzar la participación sindical a través de la bilateralidad.

Cada uno de estos temas referidos se estudiaron con base a la información que fue generada por los Foros de Consulta y discusión sobre la Reforma de la Legislación Laboral

que organizó la Cámara de Diputados en los años de 1989 y 1992. Asimismo, se localizó y obtuvo información de bibliografía y hemerografía especializada.

Como puede observarse, la riqueza del tema invita a la profundización de muchos aspectos relacionados con la sociología del trabajo e industrial, del estudio detallado de las luchas obreras o de la planta productiva del país, o bien del análisis de la relación entre el movimiento obrero, el corporativismo y la modernidad, entre muchos otros.

El alcance del presente trabajo es muy específico, fundamentalmente es una descripción de las propuestas básicas que formulan los sectores gubernamental, empresarial y obrero en torno al intento de reforma a la Legislación Laboral, de la oposición al proceso y las alternativas que se instrumentan alrededor del mismo.

En el trabajo también se pretende mostrar cómo el Estado privilegia la modernización de las relaciones capital-trabajo, pero se resiste a liberar la estructura corporativa y autoritaria en las que se sustentan las instituciones laborales, por lo que no lleva a cabo una sanción jurídica y cambios a la Legislación.



## CAPITULO I

### LA MODERNIZACION INDUSTRIAL Y LA FLEXIBILIDAD

#### Antecedentes y características de la legislación laboral

El derecho del trabajo en nuestro país fue obra del Estado y de la Revolución Mexicana, plasmado en la Constitución de 1917, la primera en el mundo que consagró los derechos de los trabajadores asalariados e instituyó las relaciones laborales como interés primordial del orden público.<sup>3</sup>

El artículo 123 constitucional ha sufrido cambios y variaciones de contenido, adiciones en sus principios fundamentales y el agregado de todo un apartado, el "B", relacionado con el trabajo burocrático. Su planteamiento central era que la relación de trabajo era una relación de desiguales (los trabajadores más débiles frente a los empresarios más fuertes) por ello era indispensable garantizar a los más débiles instrumentos legales que equipararan las fuerzas.

Estos instrumentos fueron el derecho de huelga, la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, el derecho a coaligarse en defensa de los propios intereses, el contrato colectivo de trabajo, la seguridad y la previsión social, el trabajo de las mujeres y de los menores, entre otros.

---

<sup>3</sup> "En nuestro país en cierto modo el artículo 123 constitucional fue una dación -del nuevo Estado en formación- de los constituyentes, si tomamos en consideración que el desarrollo capitalista era incipiente en ese momento histórico, por lo que los principios sentados, no fueron básicamente producto de una gran lucha de clases sino más bien consecuencia de la divulgación del mejoramiento de las condiciones laborales presentes en otras legislaciones del mundo, aun cuando no fueran consignadas a nivel institucional", Octavio Lóyzaga. *Esencia aparente y uso del derecho del trabajo: las fases ocultas de la legislación laboral*, p. 58.

Ante la necesidad de dar solución a la anarquía que privaba en las legislaciones locales estatales, y de institucionalizar los medios de intervención estatal en la prevención y resolución de la conflictividad laboral, se unifica la legislación laboral en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En sus sesenta años de existencia la Ley de 1931 ha sufrido reformas entre las que cabe mencionar:

La reforma al derecho de huelga realizada en el gobierno del presidente Cárdenas; la creación del Seguro Social a fines de 1943, que reforma varios capítulos relacionados con los riesgos de trabajo y el pago de indemnizaciones; la introducción en el periodo de López Mateos correspondiente al reparto de utilidades; la Ley Federal del Trabajo de 1970, que reglamenta entre otros, el derecho a la vivienda de los trabajadores, sus derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, y al derecho sobre invenciones o adaptaciones que llegaran a realizar los trabajadores en la maquinaria o procesos de industrialización.

Otras reformas se refieren a la igualdad del hombre y la mujer en el trabajo; la obligación de los patrones de brindar capacitación y adiestramiento, así como las reformas relativas al servicio para la ocupación de los trabajadores, que reforma el capítulo correspondiente al servicio público de empleo.

Las reformas en materia de seguridad e higiene para prevenir enfermedades y accidentes, con el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo; las reformas en materia procesal, en 1980 se publican las reformas al capítulo completo del Derecho

Procesal del Trabajo, y el trabajo en las Universidades y Centros de Enseñanza Superior.<sup>4</sup>

Con el pretexto de reglamentar los derechos de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y las que le han seguido con sus añadidos, a menudo contravienen los principios constitucionales y minimizan los derechos de los trabajadores y su alcance.

La huelga, ya reglamentada, fue sometida a diversas modalidades y requisitos que le hicieron perder su fuerza como arma de presión en manos de los trabajadores.<sup>5</sup>

Se reglamentó el arbitraje obligatorio del Estado en los conflictos laborales volviéndolo instrumento de imposición y conciliación forzosa a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que, "...crearon el espacio de intervención presidencial en el mundo del trabajo, intervención más apegada a criterios de oportunidad económica y política, que a los requerimientos de un Estado de derecho, en el que el poder queda sometido a la vigencia de las normas".<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Santiago Barajas. *Introducción al derecho mexicano*, pp. 12-18.

<sup>5</sup> La reglamentación del derecho de huelga se da a partir de la Ley de 1931, se le limita en cuanto al objeto de la misma. "La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital... (Art. 450 de la ley actual). "Para suspender los trabajos se requiere que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior." (Art. 451). "En 1980 se introduce el Art. 923 que otorga facultades extraordinarias al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para no dar trámite al emplazamiento de huelga cuando sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o cuando se pretenda exigir la firma del mismo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta; basta con que el patrón suscriba un contrato colectivo de protección y lo deposite en la Junta, para que conjure todo intento de huelga que tenga por objeto la firma de un verdadero contrato colectivo". Octavio Lóyzaga, *op. cit.*, p. 126.

Otras limitaciones al derecho de huelga son: la requisita u ocupación temporal de empresas y servicios públicos, particularmente en el ramo de las comunicaciones, su propósito no es permitir la continuación de un servicio público por causas de interés general, sino el rompimiento o violación del derecho de huelga bajo el amparo del Art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación; la huelga por solidaridad "que tiene por objeto apoyar, solidarizarse con una huelga que tenga como fin alguna de las causales señaladas en el artículo 450 de la ley, por una cuestión de ubicación textual, no puede ejercerse en apoyo de aquellos sindicatos que luchas por revisión de salarios contractuales. La razón, la fracción VI permite "apoyar una huelga que tenga por objetivo alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Y como la huelga por revisión de salarios se colocó en la fracción VII no es posible apoyarla". Ana María Conesa, Eduardo Larrañaga. et.al. *El derecho laboral en México, realidad y encubrimiento*, p. 21.

<sup>6</sup> Graciela Bensúsán. "Las razones de la reforma laboral en México". mimeo., p. 17.

La organización sindical fue también reglamentada y se introdujo el requisito de su registro obligado ante las autoridades del trabajo, con lo que se limitó y deformó la libertad constitucional de asociación profesional, en los últimos años el registro ha sido utilizado para impedir la organización de los trabajadores y el ejercicio de sus derechos.<sup>7</sup>

Como ya se mencionó, la legislación que nos rige reconoce la existencia de las clases fundamentales de la sociedad capitalista y su antagonismo, y propone la vía institucional para mantener regulada la lucha de clases. La conciliación de estos intereses se deja al Estado, quien debe conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción y garantizar el avance y operación del modelo de desarrollo capitalista.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> El registro sindical obligatorio representa la legalización del control del Estado sobre el movimiento obrero, contraviene la fracción XVI del Artículo 123 que señala: "los trabajadores y los patrones tienen derecho a coaligarse para la defensa de sus respectivos intereses", así como los artículos 357 de la Ley "Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa" y el Art. 364 "los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos.

"El artículo 365 de la Ley Federal establece el registro de los sindicatos, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la de competencia local. Los sindicatos deben registrarse acompañando copias autorizadas de las actas de asambleas constitutivas y de la asamblea en que hubiese sido electa la directiva, violando los principios de libre sindicalización y de democracia interna "Como el registro se otorga con base en intereses políticos más que jurídicos, al no conferirse el gremio, es lanzado a la ilegalidad. Para ello bastará con que la autoridad no acepte recibir la documentación presentada a los sindicatos independientes. Los sindicatos oficiales o blancos generalmente no tienen problemas para obtener su reconocimiento": Octavio Lóyzaga, *op. cit.*, p. 118.

La toma de nota de las directivas sindicales consiste en "la certificación que otorga la Secretaría del Trabajo o la Junta de Conciliación y Arbitraje, al registro de la directiva del sindicato, con el objeto de que sus representantes puedan acreditar su personalidad en juicio [...] sin esta certificación ningún sindicato podrá actuar en un juicio laboral [...] se puede despostrar a la directiva de un sindicato federación o central, democráticamente elegibles, de la totalidad de los bienes, en función de que otra directiva ha sido reconocida, sin tener en cuenta la opinión de los trabajadores", *Ibid.* p. 119.

<sup>8</sup> "... se pensaba que con solo proteger a los trabajadores, el Estado imponía un régimen de igualdad entre ellos y los patrones: se reconocía la desigualdad y la debilidad de los primeros frente a los segundos [...] esa desigualdad era asumida en la Constitución contra los principios y la lógica del derecho tradicional, únicamente sobre la base de conceder al Estado un rol intervencionista y proteccionista a favor de los trabajadores; de esta manera la fuerza del Estado remedaba la debilidad de estos [...] la desigualdad no desaparecía sino que se institucionalizaba, si bien los trabajadores no quedaban a la voluntad total de los patrones y devenían en 'buenos socios de un Estado paternalista.'" Arnaldo Córdoba, *La ideología de la revolución mexicana*. Ediciones ERA. 1980. p. 234. cit. por Octavio Lóyzaga, *op. cit.*, p. 52.

La tutela estatal<sup>9</sup> se dio aparejada con el arbitraje obligado y por tanto con el control estatal del conflicto y la negociación colectiva, como del proceso organizativo y reivindicativo de las organizaciones obreras, para circunscribirlo a los límites de las políticas gubernamentales. "De ahí la normatividad autoritaria relativa al registro de las organizaciones sindicales y sus directivas, a la titularidad de los contratos colectivos y al derecho de huelga. Por lo que el sentido tutelar estatal ha sido sobredeterminado ampliamente por su aspecto corporativo".<sup>10</sup> Como señala Juan Felipe Leal:

... el corporativismo mexicano parte del reconocimiento de la lucha de clases e incorpora a obreros y capitalistas en sindicatos separados que luego lleva a participar en organismos tripartitas [...] estos organismos integran a las clases por ramas específicas de actividad y de manera vertical al aparato del Estado, de esta manera las clases sociales reciben reconocimiento por parte del estado y éste se presenta como una tercera parte independiente [...] nada define mejor la naturaleza capitalista del Estado mexicano como la propia legislación laboral, al garantizar los mismos derechos a patronos y obreros -de asociación y de suspensión de actividades- se hace omisión de la desigualdad de las partes, lo que se traduce en beneficio de los capitalistas. Además por estar estos derechos detalladamente especificados en la legislación laboral, ésta se convierte en un formidable instrumento de control político en manos del Estado.<sup>11</sup>

Las relaciones laborales se han caracterizado por la subordinación de las organizaciones sindicales a las políticas gubernamentales, a cambio del monopolio de representación que las autoridades laborales garantizaron.

#### El respaldo estatal a las cúpulas sindicales, su avance en el terreno de la contratación

<sup>9</sup> Jorge Fernández Sousa señala que aunque sin mención expresa, tanto el artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo tienen un importante contenido de tutela o protección presente en todos los derechos mínimos que están establecidos para los trabajadores, ejemplo de ello son: las remuneraciones, la estabilidad en el empleo y sobre todo a los criterios de las autoridades del trabajo en la aplicación de la ley.

Para Graciela Bensusán, los pilares originales de esa protección fueron: "a) la promulgación de una legislación destinada a uniformar las condiciones laborales, estableciendo un conjunto de derechos mínimos irrenunciables y progresivamente crecientes para todo aquel que trabaje por un salario; b) la promoción de la acción colectiva como forma de avanzar más rápido en el cumplimiento de los derechos laborales y c) el papel tutelar del Estado, comprometido con los más débiles para equilibrar sus fuerzas con el poder patronal, *op. cit.*, p. 16.

<sup>10</sup> Graciela Bensusán, *loc. cit.*

<sup>11</sup> México: Estado, burocracia y sindicatos, pp. 44-45.

colectiva en las empresas estatales estratégicas, la incorporación a la legislación de "conquistas", y su presencia en los órganos laborales tripartitas (Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, INFONAVIT, etc. y actualmente su participación en los Pactos) les ha permitido ostentarse como representantes de la clase en su conjunto.

El control de los trabajadores no sólo se ha logrado por medio de los organismos cúpula como las grandes centrales obreras, "...sino a través de mecanismos más refinados de control proporcionados por el derecho, como el registro sindical, la toma de nota, la cláusula de exclusión, los contratos de protección, la calificación administrativa de la huelga, etc."<sup>12</sup>

En la actualidad con la adopción de un nuevo modelo de desarrollo, la modificación de la forma de intervención del Estado en la economía y la recuperación de espacios económicos y políticos de parte del sector privado así como la debilidad del movimiento obrero, dejan entrever una serie de obstáculos y posibilidades a los que se enfrenta el actual modelo que regula las relaciones laborales, que pone en cuestión el sentido o la intensidad de la intervención Estatal, de la que resultan beneficiadas las organizaciones sindicales oficiales y los patrones.

La modernización industrial requiere de todo un proceso de adaptación de nuevas formas de organización de trabajo y control de los procesos productivos, para acceder a esta

---

<sup>12</sup> "Originalmente las cláusulas de exclusión surgieron como instrumento para la consolidación del sindicalismo [...] pueden o no ser pactadas en el contrato colectivo y tienen dos modalidades: de admisión o ingreso y de exclusión o separación. Conforme a la cláusula de admisión corresponde ocupar las plazas y vacantes de la negociación a los trabajadores que propone el sindicato. La cláusula de separación, obliga al patrón a separar a los trabajadores que renuncian al sindicato o son expulsados por el mismo. En la fracción VII del Art. 371 de la Ley se disponen obligaciones con el fin de que el procedimiento de expulsión previo a la aplicación de la cláusula de exclusión se ajustara a las garantías de audiencia y legalidad." Octavio Lóyzaga, *op. cit.*, pp. 120-121.

adaptación, se introduce la idea de la flexibilidad en la forma de establecer las relaciones y condiciones de trabajo, también plantea un cuestionamiento del corporativismo sobre todo como mecanismo de control de la movilización obrera y del conflicto.

Esta situación obliga a buscar un modelo que le permita al Estado al mismo tiempo racionalizar el esfuerzo productivo en las empresas y mantener la legitimidad política.

### **El proyecto de modernización del actual régimen**

En el año de 1983 durante el gobierno de Miguel De la Madrid, el Estado reconoce la crisis económica por la que atraviesa el país. En un principio se le considera una crisis financiera motivada por la deuda externa, pero a partir de 1985 se le tiene como una crisis productiva "...se manifestaba claramente como desindustrialización en un contexto de economía especulativa, de depresión de los recursos financieros del Estado, de la caída de los precios del petróleo y a una incierta renegociación de la deuda externa".<sup>13</sup>

Se hace patente la necesidad de crear un nuevo modelo de industrialización, se abandona el modelo anterior cuya orientación estaba encaminada a desarrollar un mercado interno y a estimular la sustitución de importaciones, para proponer la orientación del aparato productivo hacia el mercado mundial y regional, y de esta manera convertir al país en exportador de bienes y servicios.

El gobierno de Miguel de la Madrid promovió la reconversión industrial y las exportaciones de manufacturas, "...la reconversión industrial fue concebida básicamente

---

<sup>13</sup> Jordy, Micheli. "La reconversión y la empresa privada: apuntes de una trayectoria", *La Modernización de México*, p. 106.

como la adaptación y apertura de la planta productiva a los cambios tecnológicos y a la competencia internacional. Ello con las finalidades prioritarias de abatir costos (especialmente laborales), elevar la productividad, mejorar la calidad y lograr así una dinámica exportación de manufacturas".<sup>14</sup>

Para alcanzar esta reconversión o modernización industrial, se restringe la participación del Estado en la economía por medio de la venta de las empresas públicas y la disminución de la inversión oficial; se amplían las facilidades para atraer la inversión extranjera hacia todos los sectores de la economía; se orienta la producción hacia la exportación y se libera el mercado nacional, primero con la incorporación de México al Acuerdo General sobre Tarifas y Comercio Exterior (GATT) y actualmente con la negociación del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá.

De acuerdo a este programa económico, el Estado debe ser más eficiente con una mínima presencia en actividades productivas, la economía debe manejarse bajo el esquema de la libre competencia de fuerzas en el mercado donde prevalezcan las empresas privadas.

Carlos Salinas enarbó desde su campaña electoral, a la modernización como eje de su programa de gobierno, al rendir protesta como presidente el 1o. de diciembre de 1988, anuncia la modernización del país. En el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, la modernización es planteada como sinónimo de cambio, de transformación, de innovación para "...promover las transformaciones en el Estado y en la sociedad que le permitan a la Nación transitar al siglo XXI".<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Gustavo E. Emmerich. "Industrialización extrovertida en México y América Latina: la experiencia de los años ochenta". *Polis 91*, p. 24.

<sup>15</sup> *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994*, p. XI.



En el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 se menciona que la modernización no es una estrategia adoptada por los países en vías de desarrollo, ni es una ideología política, sino que obedece a la adaptación de las estructuras económicas de los países, a las nuevas modalidades de integración y competencia internacionales que han obedecido al fin de la guerra fría, al creciente avance de la ciencia y la tecnología y su aplicación en las empresas y las industrias; al surgimiento de centros financieros y la gran competencia por los mercados.

En este contexto de globalización mundial, la modernización del país se plantea como una estrategia para alcanzar los objetivos de soberanía, democracia, crecimiento y bienestar, en donde el Estado deberá cumplir un papel rector como conductor, promotor y articulador de las actividades, por lo que "...la modernización no se puede considerar como un fenómeno que acontece, como una sencilla estrategia operativa sin signo político que la acompañe."<sup>16</sup>

La modernización en lo económico, se anuncia como una propuesta para dirigir la modernización industrial y conducir su cambio estructural, su objetivo es el aumento de la productividad y competitividad. Para ello requiere:

...inducir una rápida y eficaz modernización tecnológica vinculada a los requerimientos del aparato productivo, emprender un esfuerzo sin precedente en materia de capacitación laboral en el que se vinculen los programas de capacitación, con la demanda de fuerza de trabajo especializada de las empresas en proceso de modernización tecnológica. Esta modernización económica de adaptación tecnológica implica nuevas experiencias en la organización del trabajo, nuevas formas de asociación para la producción.<sup>17</sup>

Así como un cambio en las relaciones laborales que permitan, con el menor costo posible elevar la productividad y hacer competitivos los productos mexicanos.

---

<sup>16</sup> Guillermo Villaseñor. "La modernización de la educación superior". *La modernización de México*, p. 183.

<sup>17</sup> Plan Nacional de Desarrollo, *op. cit.*, p. 93.

## La propuesta gubernamental de reforma a la legislación laboral

Ante los requerimientos de la modernización industrial, Carlos Salinas plantea "...formular con las organizaciones de los trabajadores, las bases de la nueva legislación laboral del siglo próximo."<sup>18</sup> señalamiento formulado en su campaña como candidato a la presidencia, reiterado en el discurso de toma de posesión el primero de diciembre de 1988 y en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994; como acertadamente señala Néstor de Buen, "...carece de contenido porque nunca se explicita el cómo de por medio".<sup>19</sup>

En el mes de abril de 1989 se crea una comisión tripartita convocada por el gobierno bajo el mando del Secretario del Trabajo y Previsión Social, para elaborar un proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo, los resultados de sus reuniones nunca se dieron a conocer, posteriormente la Cámara de Diputados abre foros de consulta en el mes de agosto, en los que participan principalmente empresarios, organizaciones sindicales independientes y abogados. Inexplicablemente a partir de 1990 la Secretaría del Trabajo deja a un lado la promoción de las reformas a la Legislación Laboral.

Ante el revuelo que había causado en diferentes sectores sociales el anuncio de las propuestas sobre los cambios a la ley laboral, se suspende la vía que buscaba aprobar jurídicamente las modificaciones al marco legal y con él la nueva regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo. "El gobierno se mantuvo prácticamente a la expectativa observando el comportamiento de los actores sociales involucrados y -siéndole fiel al quehacer político cotidiano- sugiriendo en privado rumbos y conductas".<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> "Discurso después de rendir protesta como presidente Constitucional el 1o. de diciembre de 1988. La modernización de México". *Nexos* 133, enero 1989.

<sup>19</sup> Néstor de Buen. "La reforma de la Ley Federal del Trabajo (¿mito o exigencia)", *Foro Legislación Laboral*, p. 369.

<sup>20</sup> Augusto Bolívar. et. al. "El Estado reformado a la ofensiva". *El Cotidiano*, Núm. 45, p. 53.

Ante la necesidad de dar coherencia a todas las medidas tendentes a reordenar el proceso de producción y dar impulso a la productividad, con la perspectiva de generalizarlas a todo el aparato productivo. Así como establecer los lineamientos que sobre flexibilidad de las relaciones laborales se requiere, el gobierno diseña un Acuerdo Nacional de Productividad.

El instrumento es el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), se signa el 27 de mayo de 1990, lo forman diez acuerdos, pero resalta que:

...los sectores obrero y empresarial convienen en suscribir un Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad que deberá contemplar las acciones conjuntas que ambos sectores *desarrollarán* para tal fin a nivel de rama y de empresa. De manera particular, se consideran programas específicos para ampliar los procesos de capacitación y adiestramiento, en especial el adiestramiento en planta, conforme los requerimientos del mercado de trabajo. El Acuerdo incluirá, igualmente las previsiones necesarias para que los beneficios del incremento de la productividad se distribuyan en forma equitativa [...] las partes firmantes ratifican el propósito inalterable de que las relaciones de trabajo se desenvuelvan dentro de la ley y se excluyan la violencia y las soluciones extrajudiciales.<sup>21</sup>

De esta manera se establece un compromiso político entre los sectores sociales, que busca dar impulso a la productividad de las empresas y a que el cambio de las relaciones laborales se dé concertadamente.

Con el objeto de fijar las bases del Acuerdo Nacional de Productividad y de lograr un primer consenso entre las partes, la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Pacto emite en el mes de julio de ese año, un documento en el que se plantean incentivos para las empresas, entre ellos exenciones fiscales a fin de que inviertan en nuevas tecnologías y en

<sup>21</sup> Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, acuerdos núms. 2 y 3. mayo 27 de 1990, cit. por Luis Méndez, José Othón Quiroz. "En busca de una nueva Legislación Laboral", *El Cotidiano*, Núm. 50, p. 67.

programas de capacitación; disminución de trámites administrativos, y un programa de prevención de riesgos de trabajo.

Se precisa que, "...una vez signado el Acuerdo Nacional de Productividad, se firmarán convenios específicos a nivel de empresa, en el término de noventa días." <sup>22</sup>

El documento plantea el cambio en las formas de cooperación y participación de los trabajadores en la producción y las transformaciones en la organización del trabajo, pero no plantea claramente el papel que jugarían la organización sindical ni las grandes centrales obreras, "...está redactado en un alto nivel de generalidad y de ambigüedad que muestra la exagerada cautela con que fue redactado".<sup>23</sup>

El Acuerdo políticamente no prometía nada al sindicalismo oficial, pero sí dejaba claro el apoyo gubernamental a la iniciativa privada y a la transformación de la relación laboral, con esta transformación se ponía en entredicho el peso político de las grandes centrales obreras, por lo que los líderes del movimiento obrero oficial integrantes del PECE, ante la propuesta que también los empresarios habían elaborado -como se verá con detenimiento en el siguiente capítulo- retardan la discusión y firma del Acuerdo, no presentando alternativas "...la oposición real a este intento de reglamentación fue total, tanto que en casi un año, no se registra ningún avance importante." <sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Andrea Becerril. "Propone el gobierno replantear las relaciones obrero-patronales", *La Jornada*, 10 agosto de 1990.

<sup>23</sup> Luis Méndez, *op. cit.*, p. 67.

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 68.

## El Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994

Con la finalidad de ampliar y definir con más claridad el proyecto de industrialización y modernización laboral, en junio de 1991, el gobierno da a conocer, ahora a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el **Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994**, cuya orientación medular está dirigida a configurar una nueva cultura del trabajo, con base en los principios y métodos de la calidad total.

El Programa se propone mejorar la capacidad productiva de los recursos humanos e incrementar la productividad en las empresas, por ello pone especial énfasis en la fuerza de trabajo, "...factor decisivo y en ocasiones limitante, en los esfuerzos orientados hacia el cambio estructural, la modernización y la mayor productividad."<sup>25</sup>

Será a través de la capacitación:

...entendida como un medio de acceso a los conocimientos y habilidades, que permitan al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos, como se podrá enfrentar al cambio organizacional y tecnológico, que exige la transformación de los perfiles ocupacionales y de un vasto proceso de readaptación de la mano de obra... [la capacitación] surge como una necesidad frente a la formación para ocupaciones profesionales rígidas [...] La especialización en tareas fraccionarias está dando paso a nuevos esquemas de organización que exigen del trabajador una participación más amplia en los procesos productivos.<sup>26</sup>

Se requiere la capacitación de la fuerza de trabajo para que la empresa esté en posibilidad de contar con un trabajador más participativo, ya que la incorporación a los procesos productivos de nuevas formas de organización del trabajo, entre ellas la calidad total, "...han implicado una tendencia cada vez mayor a la flexibilidad, a la polifuncionalidad de los trabajadores."<sup>27</sup>

<sup>25</sup> STPS. *Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994*, p. 11.

<sup>26</sup> *Ibid.*, p. 12.

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 48.

El programa justifica "...ante la globalización de los mercados internacionales, el país sólo podrá responder con tecnologías y formas de organización del trabajo sumamente flexibles [...] de ahí que sea indispensable aún por razones de estricta supervivencia económica, de procesos de modernización que hagan posible el desarrollo de alternativas viables en tal sentido..."<sup>28</sup>

El gobierno propone a la contratación colectiva como vía idónea para encontrar nuevas formas de colaboración entre empresas y trabajadores, sustentadas en formas equitativas de distribución de beneficios, que posibiliten la obtención de mejores niveles de productividad y la elevación consecuente de los niveles de ingreso. De esta manera el gobierno intenta mantener un equilibrio entre los agentes productivos; otorgándole, a sindicatos y trabajadores un espacio de intervención en el establecimiento de reglas tendentes a elevar la productividad y distribuir sus resultados.

El documento señala que la capacitación es efectiva cuando se asocia a objetivos de productividad y de elevación de la calidad, cuando el trabajador y la empresa reconocen la existencia de objetivos comunes que benefician a ambos y cuando el Estado sirve como catalizador del esfuerzo de los sectores.

El reto de la modernización se basa en el impulso a la productividad, por ello la educación y la capacitación de la fuerza de trabajo son factores básicos para el incremento

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, p. 49.

de la productividad, la calidad y por tanto de la competitividad de las empresas.<sup>29</sup>

El concepto de productividad, que se maneja en el programa es el que "...trasciende la mera relación operativa entre productos e insumos y plantea un cambio cualitativo que permita en todos los niveles hacer más y mejor las cosas" <sup>30</sup>, ya que de acuerdo a lo que sostiene el documento, en la economía internacional la mano de obra barata ha dejado de ser una ventaja comparativa y la competitividad se asocia cada vez más a los conceptos de calidad total y productividad.

Entre los elementos que condicionan el comportamiento y los niveles de la productividad se encuentran: la calidad de los insumos, el manejo eficiente de los materiales, el diseño de la maquinaria, equipo, procesos y productos, la calidad y calificación de la mano de obra, las condiciones de trabajo y sus formas de organización, las relaciones laborales y los mecanismos de participación de la fuerza de trabajo.

La calidad es parte de un proceso integral que inicia con la selección de insumos y culmina con la satisfacción de los consumidores, en ella juega un papel muy importante el trabajo humano en relación a sus conocimientos sobre los procesos y equipos, su dominio intelectual del medio y las formas en las que el trabajo se realiza. Esta nueva cultura del trabajo abre nuevas concepciones y prácticas en torno a la participación de los trabajadores

---

<sup>29</sup> El Programa dedica un amplio espacio a la problemática educativa y anota la existencia de 4.2 millones de analfabetas mayores de 15 años, 20.2 millones de adultos con primaria inconclusa y aproximadamente 16 millones que no terminaron la secundaria; sólo el 54 por ciento de los alumnos de primaria (24.6 millones) concluye los seis años de estudio, y no más del 15 por ciento de la población urbana en edad de trabajar realizó estudios profesionales, técnicos o de capacitación para el trabajo (p. 13). Acerca de la capacitación señala que, "aún cuando para todas las empresas existe la obligación legal de capacitar, buen número de unidades productivas pequeñas y medianas tienen impedimentos para llevar a cabo programas efectivos de capacitación. Se estima que solamente 30 por ciento de la fuerza de trabajo que se incorpora anualmente a la actividad productiva ha tenido cursos de capacitación para el trabajo, entre la población ocupada quienes tienen acceso a estos cursos de capacitación sigue siendo también baja. *Ibid.*, p. 16.

<sup>30</sup> *Ibid.*, p. 10.

en los procesos de productividad.

El programa propone un Movimiento Nacional de Calidad, que contribuya a la creación de un ambiente de estímulo a la productividad, aclara que no se trataría de un esfuerzo adicional del Estado, sino de una convocatoria abierta a todos los sectores y sugiere el convencimiento de los empresarios de que la calidad no implica un gasto, sino una inversión redituable.

Entre los factores que influyen en el potencial productivo del trabajador el programa reconoce: la duración e intensidad de la jornada, los periodos de descanso, la capacidad adquisitiva de los salarios, las condiciones físicas y ambientales en que el trabajo se realiza, los riesgos de trabajo, la seguridad en el empleo y la forma de organización de los procesos productivos.

En cuanto a seguridad y riesgos de trabajo, sugiere el establecimiento de un programa tendente a abatir los riesgos de trabajo, y a la gestión de mejores condiciones de seguridad e higiene en las unidades productivas.

Sobre la duración e intensidad de la jornada de trabajo, propone la "...búsqueda de alternativas, que se adapten a las condiciones de las diversas empresas y ramas de la actividad económica y siempre por la vía de la concertación, para encontrar distintas formas de equilibrio entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso"<sup>31</sup>. De esta manera se deja en libertad al empresario de establecer los días, tiempo de trabajo y horario, tras el aparente acuerdo al que lleguen las partes.

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, p. 48.



En cuanto a la remuneración salarial, plantea que su fortalecimiento está fuertemente condicionado por el entorno económico y la propia evolución de la productividad, lo que exige, según el documento, "...hacer de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo [...] en este ámbito, la estrategia de modernización implica revisar y actualizar los esquemas de remuneración existentes para que éstos contribuyan a la motivación y estímulo al trabajador, reflejen su contribución a la productividad y garanticen la equidad indispensable en la distribución de beneficios".<sup>32</sup>

La modalidad de remuneración al trabajo que adopte cada empresa no importa, mientras sea producto de la concertación entre trabajadores y los empresarios, pero se advierte, de la "...alta interdependencia entre las remuneraciones y las condiciones económicas, la mejoría de los salarios exige que la economía del país recupere su capacidad de crecimiento".<sup>33</sup>

Como puede observarse, no se plantea el salario como el pago que se efectúa en razón del trabajo que realiza un trabajador para la satisfacción de las necesidades de orden material y cultural, sino como remuneración o recompensa, y se le traduce como estímulo, premio, bono, sobresueldo. Condicionado a disposiciones orientadas a aumentar o fomentar la productividad.

Al acoger a la calidad total, para dotar al aparato productivo nacional de la capacidad competitiva y altos niveles de productividad, el Estado proporciona los lineamientos para establecer: la flexibilidad de la jornada de trabajo, una fuerza de trabajo capaz de participar en cualquiera de las etapas de la producción; y poner al salario en función de la productividad, e implícitamente acepta que esta cultura laboral necesita de un

---

<sup>32</sup> *Ibid.*, p. 50.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p. 55.

nuevo ordenamiento jurídico.

Este Programa Nacional de Capacitación y Productividad prácticamente pasó desapercibido para los dirigentes del movimiento obrero oficial<sup>34</sup>, pero constituye un importante antecedente, que proporcionaría el eje en torno al cual girarían las propuestas básicas del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

### **Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad**

Como antecedente del Acuerdo Nacional para Elevar la Calidad y Productividad, firmado en mayo de 1992, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Congreso del Trabajo dieron a conocer el 27 de enero del mismo año, un Anteproyecto, el cual se sometería a discusión, para su posterior aprobación.

Básicamente el contenido de este anteproyecto da cuerpo al Acuerdo firmado en el mes de mayo. Aquí se puntualizan los párrafos eliminados por los empresarios como condición para suscribirlo. El párrafo que cita:

...los sectores obrero y empresarial se comprometen a concertar convenios y cláusulas de productividad en los contratos colectivos de trabajo, en los que se precisen las formas de medición de la productividad y los estímulos económicos derivados de los aumentos de ésta y que éstos queden normados por un permanente proceso de concertación y evaluación de las partes. El gobierno asume el compromiso de contribuir a crear las condiciones propicias para la concertación de tales convenios y cláusulas.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> "La mayoría de los dirigentes sindicales consultados afirmaron desconocer o ignorar que fuera publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio pasado con carácter de decreto. Sólo el dirigente del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), Francisco Hernández Juárez comentó "se trata de un acuerdo de productividad del que se había hablado en una de las etapas del Pacto... no hubo suficiente interés por parte de los sectores involucrados y por eso el gobierno tomó la decisión de adoptarlo. Sin embargo, no creo que opere ya que será difícil que por decreto se implante una medida de esa naturaleza". Andrea Becerril. "Es fundamental mejorar la situación de los trabajadores", *La Jornada*, 29 julio 1991, p. 13.

<sup>35</sup> Iván Sosa. "Remuneración salarial, tema polémico en la firma del ANEPC", *El Financiero*, 27 de mayo 1992, p. 28.

En el documento definitivo el párrafo anterior se omite y es sustituido por uno que crea las comisiones de seguimiento y evaluación; la parte empresarial planteó que "...se ignoró un hecho fundamental: el gran número de empresarios medianos y pequeños que no tienen sindicatos, y en consecuencia, carecen de contratos colectivos. Lo que habría afectado la cobertura nacional del acuerdo"<sup>36</sup>, de esta manera se soslayaba el compromiso de establecer formas precisas de medición de la productividad.

En el párrafo en el que se aludía "...hacer del mejoramiento de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo y garantizar que los beneficios y o las ganancias generadas dentro de éste, se reflejen equitativamente en las percepciones del trabajador, estimulando el ingreso justo y remunerador"<sup>37</sup>; se intentaba encadenar directamente el aumento de los salarios al incremento productivo.

En las negociaciones la parte empresarial argumentó que:

...era muy riesgoso entrar en conceptos macroeconómicos, pues no todas las variables descansan en un esfuerzo por mejorar la calidad y la productividad, sino de otras circunstancias como la inflación, el manejo del tipo de cambio, los procesos de balanza comercial. Era inadecuado tratar de ligar una variable macroeconómica del país a un sólo concepto de productividad y se optó por manejar un concepto adecuado al contexto de la productividad.<sup>38</sup>

En esta perspectiva los aumentos salariales corresponden al mundo macroeconómico, no a la microeconomía por lo que el control de la inflación debe recaer en los trabajadores.

En el apartado sobre condiciones del lugar de trabajo, se planteaba establecer un programa nacional participativo para constituir y transformar las comisiones mixtas de seguridad e higiene, en todas las empresas, y convertirlas en Comisiones Mixtas de

---

<sup>36</sup> *Loc. cit.*

<sup>37</sup> *Loc. cit.*

<sup>38</sup> *Loc. cit.*

Productividad, Capacitación, Seguridad e Higiene.

El párrafo fue eliminado por considerar la parte empresarial que "...los grupos colegiados formados en cada empresa deberán evolucionar en la práctica para encargarse de diversos aspectos, la segunda razón fue cuidar la congruencia con la ley Federal del Trabajo que consigna distintas comisiones, pero no menciona una de productividad."<sup>39</sup>

El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad es firmado finalmente el 25 de mayo de 1992 por los empresarios y el sector obrero.<sup>40</sup>

En el documento se hace explícito que el Acuerdo es una prolongación de los Pactos para la Estabilidad y Crecimiento Económico, o sea que es producto de una concertación trilateral sin efectiva consulta a las bases.

Dentro de los **Puntos básicos de consenso** define el concepto de productividad tomado del Programa Nacional de Productividad, (véase p. 15 del presente trabajo) establece que el incremento de la productividad y la calidad es una responsabilidad de un gran número de actores dentro y fuera de las fábricas.

Que este proceso abarca desde la planeación y la organización misma de la producción hasta la relación laboral, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la disponibilidad de recursos financieros, la capacidad y actuación de la administración, su vinculación con proveedores y consumidores, el ambiente de trabajo; la capacidad de incorporación de los cambios tecnológicos y las condiciones del entorno en el

---

<sup>39</sup> *Loc. cit.*

<sup>40</sup> Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, Revista *Somos Somex*, No. 69, pp. 14-19.

que actúan las empresas y de los trabajadores, además de considerar también el equilibrio ecológico. Enfatiza la distribución de los beneficios mediante una participación equitativa de los sectores.

Establece como compromisos: la modernización de las estructuras organizativas de las empresas, los sindicatos y el gobierno; actualizar la administración; capacitar permanentemente a la fuerza de trabajo, mejorar las condiciones de trabajo, la motivación, los estímulos y la remuneración; el fortalecimiento de las relaciones laborales; modernizar y mejorar la tecnología, la investigación y el desarrollo y estabilizar el entorno macroeconómico.

Para la **Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras las empresariales sindicales y gubernamentales** se establecen los compromisos de: diagnosticar y actualizar sus estructuras para simplificar los tramos jerárquicos y la departamentalización excesiva; desarrollar objetivos, metas e indicadores de productividad, calidad y servicio; promover relaciones estrechas entre empresa y proveedores y el desarrollo conjunto de proyectos, insumos y productos; fomentar la relación laboral para impulsar la cooperación y participación a todo nivel.

Sobre la **superación y desarrollo de la administración** se propone: la formación y actualización de administradores; atención prioritaria a la calidad y productividad como formas de acceso y permanencia de las empresas en el mercado; la revaloración del trabajo y del trabajador; establecimiento de metas y requerimientos de la empresa a largo plazo; clima de trabajo que favorezca la participación en todos los niveles de actividad; un enfoque administrativo que vincule los intereses de la empresa, con proveedores y consumidores y que contemple a las organizaciones laborales como interlocutoras en el desarrollo de la

organización; atención especial del administrador al entorno ecológico.

En cuanto al **énfasis en los recursos humanos** se establecen los compromisos de: promover políticas orientadas a la superación cualitativa de los recursos humanos, en un ambiente que favorezca la humanización del trabajo, la satisfacción de las necesidades del trabajador, su mayor participación en los procesos productivos, la seguridad en el empleo y el sentido de participación del trabajador y sus organizaciones en el futuro de la empresa.

Propone reemplazar la visión que considera a la mano de obra como un factor de costo a minimizar, por un nuevo enfoque que la valore debidamente, plantea políticas de capacitación permanente a todos los niveles, como una forma de actividad asociada a cada puesto; programas de readiestramiento de la mano de obra; programas de inducción al puesto que deberá reforzarse con esquemas de promoción y opciones de ascenso; nuevas modalidades de capacitación en la pequeña y mediana empresa; el gobierno establecerá nuevas formas de registro y dictamen de programas de capacitación para simplificar y descentralizar esas actividades.

**Sobre las condiciones del lugar de trabajo** se establecen los compromisos de reforzar el apoyo de las comisiones mixtas y el cumplimiento de las normas que vigilan las condiciones del medio de trabajo; organizar un programa intensivo de orientación y prevención y mejorar las condiciones de seguridad e higiene, desarrollar programas para racionalizar el transporte de los trabajadores; reconocer evaluar y estimular el desempeño e iniciativa del trabajador.

En cuanto a la **remuneración**, establece el concepto que al respecto plantea el Programa de Capacitación y Productividad, básicamente lo traduce en la revisión y

actualización de los esquemas de remuneración para que contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador y reflejen su contribución a la productividad, dar a través de las remuneraciones el reconocimiento a la capacitación, eficiencia, iniciativa y responsabilidad del trabajador. Las modalidades, se dice, pueden ser múltiples pero lo fundamental es que su implantación sea producto de la concertación entre las empresa, las organizaciones de trabajadores y, en su caso los trabajadores. Donde se establece tácitamente la posibilidad que los esquemas de remuneración sean distintos a los que señala la legislación laboral aún vigente.

En el punto de **fortalecimiento de las relaciones laborales**, se propone promover la participación de los trabajadores y sus organizaciones conjuntamente con las empresas, para identificar elementos que permitan estimular la iniciativa y creatividad de los trabajadores; alentar un mayor involucramiento de las comisiones mixtas y de otros grupos de trabajo, para analizar y proponer soluciones a la capacitación, seguridad e higiene, los programas de motivación al trabajador y los de desarrollo de la empresa, que se emprendan; reconocer el derecho a la participación del trabajador y sus organizaciones sindicales como camino para fortalecer la comunicación y el diálogo.

En suma, el Acuerdo busca fortalecer las relaciones obrero-patronales para superar las posiciones de conflicto, aceptar a las organizaciones sindicales como coparticipes legítimos y corresponsables en la búsqueda de la productividad y la calidad.

Para la **modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo**, los sectores y el gobierno se comprometen a: promover programas destinados a preparar la introducción de cambios tecnológicos; fomentar programas que consideren las necesidades de readaptación de recursos humanos y en su caso, la búsqueda de fuentes alternativas de

empleo; vincularse con los movimientos internacionales de productividad y calidad; promover la inversión de las empresas en programas de investigación y modernización tecnológica; así como promover el desarrollo de una cultura tecnológica.

En relación al **entorno macroeconómico y social propicio a la productividad**, el gobierno se compromete a promover un marco macroeconómico que favorezca la estabilidad de precios, la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores en términos reales, la inversión, el crecimiento que estimule la competitividad y la calidad; atender los requerimientos de infraestructura económica y social del desarrollo con énfasis en la educación, investigación tecnológica y superación de deficiencias en la infraestructura básica; acentuar su función en las relaciones laborales, de acuerdo a las necesidades de la modernización, mediante la concertación entre los sectores productivos, el diálogo y el respeto a su organización.

En las **consideraciones y compromisos finales**, reconoce que la productividad no puede ser impuesta y su esencia radica en la voluntad de todos los factores que participan en el proceso productivo, que supone un procedimiento altamente participativo.

Con el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad se concretizan los esfuerzos gubernamentales, para que los sectores obrero y empresarial, participen en la modernización industrial, pero registra más un tono declarativo que real, ya que no se recurrió a una verdadera concertación, sino a una imposición en torno a las políticas que se deben seguir para generar mayor productividad.

Es reflejo también de una serie de contradicciones entre el discurso gubernamental y su práctica real. Como cuando plantea la distribución equitativa de las ganancias cuando se



eleve la productividad, y al mismo tiempo sostiene que a mayor ingreso de los trabajadores se propicia mayor inflación, e impone topes salariales.

Enfatiza la participación y el involucramiento de los trabajadores y sindicatos en los procesos productivos, pero la tendencia de los contratos colectivos es hacia su flexibilización unilateral, dejando fuera a los sindicatos de las decisiones y de la regulación del proceso de trabajo.<sup>41</sup>

Propone la flexibilidad de las relaciones de trabajo y da amplio margen para que, sin modificar directamente la legislación aún vigente, los empresarios puedan hacer uso de la fuerza de trabajo sin límite, desde el momento en que tras el concepto de calidad total y la elevación de la productividad, se justifica la flexibilidad de la jornada de trabajo, la movilidad de los trabajadores, y poner el salario en función de la productividad. Lo que ha generado una gama cada vez más amplia de modalidades de contratación, y ha acentuado un modelo de relaciones laborales que incluye:

El aumento de la planta laboral con contratos temporales, generalizándose las contrataciones por servicios profesionales o personales, y por comisión; aumento de la proporción de contrataciones de confianza sobre los contratos de base; la institucionalización de la polivalencia en las funciones a realizar; la ampliación o reducción de la jornada laboral con base en los requerimientos de producción de las empresas.

La flexibilización salarial se ha llevado a efecto, por un lado homologando y compactando los salarios base con respecto a los salarios mínimos de referencia; por otro

---

<sup>41</sup> "En los últimos ocho años fueron flexibilizados 40 contratos colectivos de trabajo en áreas fundamentales de la producción nacional y se tiende a la desaparición de los contratos-ley como en el caso de la industria textil, en la rama de fibras duras que en 1991 desapareció". Sara Lovera. "Las reformas a la Ley Federal del Trabajo", *Jornada Laboral*, Núm. 12, 31 enero 1992, p. 1.

lado, especialmente en categorías ocupacionales de carácter técnico, se han diversificado los salarios integrales agregando percepciones por variados conceptos como son: el nivel de producción, fidelidad a la empresa y niveles de capacitación formal, de esta manera se introducen salarios que difieren entre trabajadores de igual nivel y categoría. Por otro lado, se ha difundido el uso del salario por día laborado o producción efectiva (destajo o comisión) anulando con ello el pago de días de descanso.

La fijación de los salarios, y por consecuencia los aumentos de los mismos, se han condicionado a disposiciones orientadas a aumentar o a fomentar la productividad, se han introducido rubros en las percepciones económicas llamados de muchas maneras como son: estímulos, premios, bonos, becas, sobresueldos, etc., "...condicionando la asignación y los montos de estos conceptos al nivel y a la calidad de la producción, individual o grupal, alcanzada por los trabajadores, y sujetándolos al mismo tiempo, al potencial de productividad y polivalencia implicado en la capacitación formal y la escolaridad."<sup>42</sup>

Como plantea Graciela Bensusán, el gobierno ha renunciado por el momento a utilizar una vía de institucionalización autoritaria, "...de la que dispone sin lugar a dudas, como lo prueban las recientes reformas a la Ley del Infonavit y la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). De esta forma preserva los instrumentos de gobernabilidad en el escenario laboral, [...] en tanto los bajos salarios se requieran para estabilizar la economía y atraer la inversión, el corporativismo sindical y el intervencionismo estatal serán las garantías de la paz social."<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Ana Alicia Solís. "La política laboral del neoliberalismo mexicano 1982-1990", *La Jornada Laboral*, Núm. 5, 27 de junio de 1991, p. 3.

<sup>43</sup> Graciela Bensusán. "El dilema de la reforma laboral", *La Jornada Laboral*. Núm. 15, 30 de abril 1992, p. 6.

### **Modernización de las relaciones Estado-sindicatos-capital**

La necesidad de contar con un nuevo tipo o patrón de relaciones entre el Estado y los sindicatos, para alcanzar los objetivos de productividad y calidad, obligan al gobierno a replantear los términos en que éstas relaciones deben darse, en mayo de 1990, con motivo del desfile obrero, Carlos Salinas expone en ocho puntos, las bases bajo las cuales se debe de dar la relación capital-trabajo.

Plantea que el movimiento obrero es factor clave para hacer posible la modernización económica, pero "...con sus estrategias de confrontación de principios de este siglo, no avanzará, se requiere de nuevas fórmulas de cooperación entre los factores de la producción, donde la canalización del conflicto sea un instrumento de superación económica y social que permita a las empresas alcanzar sus objetivos económicos."<sup>44</sup>

El país, dice, requiere de una relación obrero-empresa que trabaje en la dirección deseada, por el lado de los obreros requiere una clara comprensión y disposición para incrementar la productividad, por el lado empresarial es imprescindible crear una cultura de motivación y comunicación que otorgue incentivos, aliente y premie el esfuerzo obrero.

En cuanto a las relaciones Estado-sindicatos, plantea el respeto a la autonomía sindical, a los intereses que tienen los sindicatos y las preferencias de los trabajadores dentro de ellos "...no sería útil ni a la democratización del país ni al fortalecimiento de los sindicatos que se provocaran estériles conflictos intergremiales y disputas por el control político de las organizaciones obreras."<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> *El Día*, 2 de mayo de 1990. p. 6. *cit. por* Luis Méndez, José Orthon Quiroz. "En busca de una nueva legislación laboral", *El Cotidiano*, Núm. 50, p. 66.

<sup>45</sup> *Loc. cit.*

El fortalecimiento de la vida sindical, según esta nueva propuesta debe pasar por el estrechamiento de las relaciones no sólo dentro de las empresas, sino dentro de los departamentos y áreas de producción.

Posteriormente, en agosto de 1992, en una conferencia con corresponsales extranjeros, define el concepto en el que se asentarán las nuevas relaciones laborales: democracia industrial.<sup>46</sup>

La democracia industrial quiere decir que debemos avanzar a una perspectiva de arreglos directos entre sindicatos y empresas, durante mucho tiempo, el Estado tuvo una sobrepresencia en las relaciones obrero-patronales. Significa dar espacios de libertad para que el arreglo se dé directamente a nivel de empresa. Los empresarios tienen la obligación del diálogo directo con los trabajadores. Ha existido la costumbre de tener una relación ajena, de cúpulas, necesitamos trabajar juntos respetando la autonomía sindical y la responsabilidad de las empresas.<sup>47</sup>

En el discurso se plantea la colaboración, asociación y corresponsabilidad entre el capital y el trabajo en la buena marcha de las empresas, pretendiendo disimular el irremediable conflicto entre capital y trabajo. En la realidad, en los contratos colectivos se eliminan las cláusulas que garantizan a los sindicatos negociar con la empresa, la reorganización de los procesos de trabajo, del perfil de puestos y de los cambios tecnológicos.

Aparentemente el Estado busca limitar su intervención en las diferencias entre el

---

<sup>46</sup> La democracia industrial está ubicada como una tradición obrera de participación en la producción, de corte laborista y social-democrática, implicó la colaboración, asociación y corresponsabilidad entre el capital y el trabajo en la buena marcha de las empresas. La propuesta original de la democracia industrial se dio en el contexto del nacimiento del Estado Social, sindicatos de empresas que buscaron la gestión democrática de las empresas en el sentido de participación de los representantes sindicales en los consejos de administración de las empresas, pero también intervención a nivel de la planeación estatal de la economía. La empresa del Estado era vista en los años treinta como el campo más propicio para implantar la democracia industrial.

<sup>47</sup> Iván Sosa. "Ante corresponsales extranjeros, CSG definió la nueva relación laboral en 1992", *El Financiero*, 9 de agosto 1993, p. 29.

capital y el trabajo y dar lugar a la negociación directa en acuerdos, arreglos o tratos, lo que supondría el fin del arbitraje que ha mantenido y el fin del corporativismo sindical; los golpes contra líderes como la Quina y Carlos Jonguitud a principios de sexenio así lo hicieron pensar, sin embargo, no se ve el propósito de acabar con el corporativismo, sino más bien, servirse de él para imponer planes reestructuradores y control de los trabajadores, mientras no se encuentre un proyecto alternativo, "...lo que si es claro es que el Salinismo avanza a reducir a su mínima expresión el peso político de la burocracia sindical y sus viejas centrales sindicales para limitarlos al ámbito meramente gremial desde el cual apoyen la modernización productiva".<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Oscar Alzaga. "El movimiento de los trabajadores en 1990", *Trabajo y Democracia Hoy*, No.0.Año 1, marzo 1991, p. 9.

## CAPITULO II

### **LAS PROPUESTAS DE LOS ACTORES SOCIALES**

En el periodo 1989-1992 se dieron a conocer las propuestas de los patrones y obreros sobre la reforma a la Legislación Laboral. El proyecto económico y político implantado en el país, ha permitido la recuperación de espacios políticos y el fortalecimiento del empresariado nacional, lo que ha propiciado que la correlación de fuerzas entre los actores sociales favorezca ampliamente al sector empresarial, frente a un sindicalismo debilitado profundamente.

#### **El sector patronal y su propuesta de flexibilidad a las relaciones laborales**

Por decenios, los empresarios mexicanos utilizaron la capacidad económica y el control social que ejercía el Estado mexicano para su beneficio, el Estado por su parte, brindó las condiciones para el desarrollo del sector empresarial al establecer políticas proteccionistas, las exenciones de impuestos y elevando el gasto público, con el objetivo de favorecer el proceso de industrialización capitalista, generando toda la infraestructura necesaria para la expansión de los capitales privados.

De las tres grandes fracciones en las que se agrupaban los más poderosos grupos capitalistas hasta finales de los años sesentas; los que surgieron de los procesos de industrialización, de los años cuarenta y ubicados en el corredor de los estados del centro de la República y la zona metropolitana de la Ciudad de México, se vieron ampliamente

favorecidos por la política intervencionista del Estado y le dieron sustento económico y político.

La fracción encabezada por los poderosos grupos financieros de BANAMEX y BANCOMER supieron utilizar las ventajas que se ofrecían al capital financiero e influyeron en la acción económica del Estado.

El sector de los grandes empresarios del norte del país conocidos como el "Grupo Monterrey", junto con sectores de la burguesía de Jalisco y Puebla, pugnó por formas diferentes de dominación que le permitiera una intervención más directa, y que limitara sobre todo, los "excesos" del Estado social.

Fue la COPARMEX, expresión orgánica de esta última fracción, la única agrupación patronal que siempre sostuvo una visión diferente sobre el papel del Estado mexicano y que luchó políticamente por limitar su acción económica.<sup>49</sup>

La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra) que en general representaba a los industriales favorecidos por las políticas proteccionistas, era la agrupación empresarial que más claramente defendía el papel económico del Estado y varios de sus representantes se encontraban incorporados a la burocracia gubernamental.

La Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) sostenía que la actividad económica correspondía a los particulares y justificaba la intervención del Estado sólo en el

---

<sup>49</sup> "La Confederación Patronal de la República Mexicana se ha distinguido por sus sistemáticas posiciones radicales en coyunturas de conflicto. [...] su figura jurídica es la de sindicato patronal, agrupa voluntariamente a alrededor de 30,000 empresarios independientemente del sector en el que operan, tiene una estructura regional y profesa una vocación de representar al conjunto del empresariado nacional." Matilde Luna. "Inconsistencias de la modernización. El caso del Consejo Coordinador Empresarial". *El Cotidiano*, No. 50, p. 139.

caso de los servicios públicos o en aquellas actividades de interés general, en las que el capital privado por sí mismo no participara o fuera insuficiente.

Hasta los primeros años de gobierno de Luis Echeverría, la actitud predominante de los empresarios era de acomodo al esquema estatista, "...al sobrevenir las primeras adversidades económicas serias, cambiaron las formas tradicionales de relación, durante tres sexenios consecutivos y como producto de la crisis, se desarrolló una batalla por delimitar los ámbitos de dominio económico y también político entre los capitalistas y la burocracia gobernante".<sup>50</sup>

Recuérdese la confiscación de grandes extensiones de tierra a la burguesía sonorense, realizadas por el mismo Luis Echeverría; la nacionalización de la banca por López Portillo, en donde los empresarios mostraron su capacidad de colapsar la economía nacional a través de la fuga de capitales, paros patronales y campañas de rumores.

Como expresión de esa lucha, los empresarios conformaron el Consejo Coordinador Empresarial<sup>51</sup> en 1975 y empezaron a participar en el terreno político "...lo novedoso en la acción política del empresariado mexicano en la década de los ochenta es, que independientemente que sus intereses de clase se vieran afectados, su presencia en el escenario político sería activa y permanente."<sup>52</sup>

El ala radical de los empresarios, representantes de facciones de la burguesía

<sup>50</sup> Elvira Concheiro. "Los empresarios, el Estado y la modernización", *Cemos Memoria*, No. 42, p. 8.

<sup>51</sup> El Consejo Coordinador Empresarial (CEE) organismo "cúpula de cúpulas" que indirectamente agrupa a más de 900,000 empresarios a través de siete agrupaciones: La CONCANACO, la CONCAMIN, la COPARMEX, el Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN), la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), la Asociación Mexicana de Casas de Bolsa (AMCB) y el Consejo Nacional Agropecuario, es el organismo más representativo del sector privado. Ricardo Tirado. "Los dirigentes del Consejo Coordinador Empresarial.", *El Cotidiano*, No. 50, p. 130.

<sup>52</sup> Rafael Montesinos, "Empresarios en el nuevo orden estatal", *El Cotidiano*, No. 45, p. 111.



nacional del norte del país, retomaron su actividad política en el Partido de Acción Nacional (PAN), "...es la participación de empresarios norteros lo que inyecta nuevos bríos a ese partido y lo que conduce a la postulación de Clouthier como candidato a la presidencia, y a posteriores triunfos en las gubernaturas de Ruffo en Baja California y Barrio en Chihuahua".<sup>53</sup>

También, importantes sectores del empresariado del centro del país, participan en la Comisión de Financiamiento y Fortalecimiento Patrimonial del PRI, y "...más tarde se vieron beneficiados con la venta de empresas paraestatales en la etapa de privatización del gobierno de Carlos Salinas; su intervención directa en el PRI garantizaba su participación en la toma de decisiones, cubriendo así, sus intereses concretos de clase".<sup>54</sup>

Empieza a perfilarse un nuevo tipo de relación entre el gobierno y los empresarios, estos últimos son reconocidos como agentes políticos con legitimidad social ampliamente difundida en las frecuentes renovaciones de los pactos económicos, en las reuniones de seguimiento de los mismos y en distintos actos públicos. "La concertación impulsada por el gobierno salinista ha sido el mecanismo más eficiente para investir a los empresarios de su nuevo papel, así mismo la incorporación de importantes demandas empresariales en la política económica, hacen de los empresarios el principal interlocutor del actual régimen".<sup>55</sup>

Ante el planteamiento presidencial de sentar las bases de una nueva Legislación Laboral, los sectores empresariales más radicales, particularmente los empresarios aglutinados en la COPARMEX, ven la oportunidad de satisfacer sus viejas demandas de

---

<sup>53</sup> *Loc. cit.*

<sup>54</sup> *Ibid.*, p. 113.

<sup>55</sup> Edmundo Jacobo Molina, Enrique Quintana. "La reestructuración del poder económico y sus condicionantes". *La modernización...* p. 249.

reformar el artículo constitucional y su ley reglamentaria.<sup>56</sup>

El 28 de junio de 1989, la COPARMEX, entregó a las autoridades laborales y a la Presidencia de la República el documento titulado Propuestas preliminares que la COPARMEX presenta para la discusión del Anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, en el que se incluyen diez apartados con sus respectivos puntos específicos de modificación a la Ley Federal del Trabajo.<sup>57</sup>

Con la nueva regulación, dicen los empresarios, "...se busca reorientar la cultura del trabajo hacia la calidad y la productividad, considerando la competitividad internacional y el respeto de los derechos humanos de los trabajadores. No se propone eliminar el carácter protector de la legislación, pero sí desterrar el paternalismo que impide el sentido y responsabilidad en los trabajadores."<sup>58</sup>

En el primero de los apartados, **Principios generales de derecho de la nueva Ley Federal del Trabajo**, se indica que la nueva legislación tiene que orientarse hacia la calidad, la productividad y la conciencia de los mexicanos sobre el valor económico, que requieren de una nueva cultura en el ámbito laboral. Procurar que en la administración de las relaciones laborales, la intervención gubernamental sea mínima, pero sin dejar de reconocerle el papel de árbitro que como autoridad ejerce, así como dotar al texto de una mayor flexibilidad en cuanto a la normatividad de las relaciones de trabajo.

---

<sup>56</sup> A comienzos de 1986, la COPARMEX planteaba la necesidad de liberalizar la Legislación Laboral como condición indispensable para la recuperación económica. Graciela Bensusán. "El cambio de las relaciones laborales: hacia una nueva regulación", *La modernización...* p. 308.

<sup>57</sup> COPARMEX, *Propuestas preliminares para la discusión del anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo*, México, junio 1989.

<sup>58</sup> Tomás Natividad. "La Modernización de la Ley Federal del Trabajo". *El debate actual: Dos proyectos de nación*, p. 65.

El segundo punto sobre **Flexibilización de la normatividad de las relaciones individuales de trabajo**, pide se simplifique al máximo la **Legislación Laboral**, que se propicie la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, flexibilizar el término de jornada diaria para poder reducirla o ampliarla por convenio de la empresa con sus trabajadores, permitir que las partes establezcan libremente la duración de contratos individuales de trabajo.

Subrayan la necesidad de flexibilizar los casos de contratación por tiempo determinado y la inclusión de aspectos relativos a la demostración y habilidades de los trabajadores de nuevo ingreso, durante periodos de capacitación con términos precisos y con un pago que guarde la adecuada referencia con los puestos de planta calificada.

En el apartado sobre **Modernización de las relaciones de trabajo y sus formas de terminación**, indica que se requiere flexibilizar el principio de estabilidad en el empleo, simplificar los procedimientos de retiro, revisar los conceptos de indemnización, retiros y salarios caídos, revisar las causales de rescisión de contrato y conceder a los trabajadores y empresa, la facultad de negociar los retiros bajo concertación de las partes.

En especial, sobre rescisión de contrato señalan que será causa de éste el incumplimiento de presentarse el trabajador en la fecha en que la autoridad señale para su reinstalación; reducir a dos faltas injustificadas para rescindir el contrato y la reincidencia en la inasistencia injustificada, aunque no se llegue al límite de faltas.

Menciona también el establecimiento para el caso de terminación, por cualquier causa del contrato de trabajo de indemnizaciones razonables que no afecten a la empresa nacional, dejándola en desventaja con la competencia exterior.

En otro apartado, sobre **Cómo responder a la generación de empleo en el ámbito de la pequeña y mediana empresa**, se pide que la legislación reconozca a la microempresa como generadora de empleos, para ello debe flexibilizar la aplicación en los sistemas de indemnización a los trabajadores y en todo concepto de obligatoriedad, así como establecer modalidades para efecto de pagos al IMSS e INFONAVIT de acuerdo a las necesidades, potencial y situación de las empresas, aspectos a considerar también para la capacitación.

Sobre **La incorporación de la importancia de la calidad y productividad en las relaciones de trabajo**, se propone reducir los días festivos o bien trasladarlos a domingo, pudiéndose incrementar proporcionalmente las vacaciones anuales; eliminar el llamado "escalafón ciego", el ascenso debe darse en base a capacidades y aptitudes; establecer como recomendación para las empresas proporcionar información a los trabajadores sobre la marcha del negocio, y eliminar los llamados "puentes". Omitir requisitos y trámites en materia de capacitación y establecer su obligación tanto a empresas como a trabajadores, facilitar la creación de comisiones de productividad, seguridad e higiene y revisar el sistema de otorgamiento de incapacidades y permisos.

En el apartado sobre **Establecimiento de bases que eleven productivamente el nivel de vida de los trabajadores**, piden que se unifique y clarifique la remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora, permitiéndose así atenuar el problema del desempleo.

Piden también que se propicie el reparto de utilidades con base en la productividad y los logros de cada trabajador y que se clarifique el concepto de "utilidades" en cuanto a la aportación del propio proceso productivo de la empresa.

Para beneficiar el poder adquisitivo de los trabajadores proponen se elimine el impuesto aplicable a las vacaciones, el aguinaldo, reparto de utilidades y tiempo extra, y que en el pago del salario se tomen en cuenta la productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, asistencia y calidad de cada persona y calidad mostrada por el trabajo. Hacer compatible la remuneración del trabajador con los resultados y la situación de la empresa.

En cuanto al punto que establece **Redimensionar el régimen de las relaciones colectivas de trabajo hacia la modernidad, productividad y competitividad** plantea que se redimensione el sistema de huelga a fin de preservar el ritmo de producción en las empresas, unificar los procedimientos especiales y el conflicto colectivo de naturaleza económica y evitar que se suspendan en su tramitación por emplazamiento a huelga, eliminación de las huelgas por solidaridad, aplicar análisis de mayoría de trabajadores en demanda de titularidad para proteger a la empresa de bloqueos o paros, estableciendo como obligación la intervención del gobierno con el fin de preservar el funcionamiento de la empresa, limitar la intervención de los sindicatos a conflictos de orden colectivo, establecer como requisito de emplazamiento a huelga o titularidad, el acta de asamblea del sindicato con nombres y firmas de los trabajadores, propiciar la libertad para la afiliación sindical, eliminando las cláusulas de exclusión y la sindicalización obligatoria.

En el último punto, **Establecer relaciones laborales en base al diálogo y cooperación en todos los niveles**, reafirma el tripartidismo como un excelente procedimiento de relación entre los dirigentes sindicales, los empresarios y la autoridad, le confiere un papel significativo con el fin de que los acuerdos se reflejen en decisiones concertadas sobre todo en salarios, vivienda, seguro social y justicia laboral, a través de la concertación el Estado garantizará la igualdad de las partes ante la ley, a fin de no afectar a

ninguno de los interlocutores sociales.

El nuevo marco de modificación a la ley propuesto por la COPARMEX, es compartido por otras organizaciones empresariales, aunque la CANACINTRA opina que "es inconveniente la reducción de la jornada laboral, porque lo que más se requiere es el trabajo para aumentar la productividad."<sup>59</sup>

La Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales (AMERI) en sus planteamientos propone la derogación del contrato-ley, ya que puede restar competitividad a escala internacional y generar inquietud con empresas ubicadas en la misma rama o zona geográfica en aspectos de costos; disminuir el número de sindicatos que sean de empresas o industriales porque son los sindicatos en que comúnmente se afilian los trabajadores, de esta manera se evita que en una empresa haya varios sindicatos; establecer contratos de 3 a 6 horas y obligación de laborar cuando menos 10 horas de tiempo extra a la semana; como causa de despido introducen la baja productividad e ineficiencia de los trabajadores, así como a quien falte sin causa justificada en dos ocasiones durante un mes o seis veces en un semestre; autorización para que los empresarios puedan unilateralmente incrementar salarios de uno o más trabajadores por encima del tabulador a fin de premiar eficiencia, empeño y productividad.<sup>60</sup>

La CONCAMIN a través de Jorge A. de Regil, presidente de su comisión de trabajo se manifestó por la "...elaboración de dos sistemas de reglamentación, una nueva ley general y otra para los micropatrones, que son el 85% del empresariado, ya que no es lo mismo regular las relaciones obrero-patronales de las grandes compañías que son el 15 por ciento del total, que del 85 por ciento, integrado por microempresas con menos de diez

<sup>59</sup> "Es inconveniente la reducción de la jornada laboral", *La Jornada*, 19 de julio de 1989, p. 13.

<sup>60</sup> Judith Calderón. "Proponen derogar contratos y eliminar la sindicalización". *La Jornada*, 19 agosto 1989.

trabajadores."<sup>61</sup>

La incorporación de nuevas propuestas varía según los intereses particulares de las asociaciones empresariales.<sup>62</sup>

En julio de 1990 ante la perspectiva de la firma del Acuerdo Nacional para elevar la productividad, nuevamente la COPARMEX, en voz de su presidente Jorge Oejo Moreno, planteó que el Acuerdo debería ser claro, sencillo y con carácter general, no impositivo y que simultáneamente permitiera reabrir la negociación para modificar la Ley Federal del Trabajo.

En su propuesta demandan el aumento del tiempo productivo, orden y disciplina en el trabajo, creación de puestos multihabilidades, nuevas formas de contratación, eliminar el escalafón ciego para promocionar a los trabajadores, así como la privatización de la seguridad social, reformas a la ley fiscal y mayor participación de los particulares en la educación.

La insistencia de los empresarios por realizar cambios en la Legislación Laboral ha sido permanente, a pesar de que el gobierno a través del Secretario del Trabajo, los hizo retractarse públicamente el 17 de octubre de 1991.<sup>63</sup>

Los motivos para la concreción jurídica de sus propuestas van, desde solicitar su adecuación total para que esté acorde con la modernización y lograr el ingreso del país a los

---

<sup>61</sup> Andrea Becerril. "Flexibilizar la mano de obra, meta de la I.P. ante la Ley Federal del Trabajo", *La Jornada*, 16 de agosto de 1989.

<sup>62</sup> En relación a la heterogeneidad en los intereses empresariales así como su composición. Ver, Matilde Luna, "Inconsistencias de la modernización: el caso del Consejo Coordinador Empresarial", *El Cotidiano*. No. 50. 1992. p. 135-141, o Francisco Valdés, "La acción política empresarial y la transición estatal en México". *La modernización en México*, p. 220-235.

<sup>63</sup> Ver Fernando Ortega Pizarro. "Todo en manos privadas por ley, exige la COPARMEX", *Proceso*, Núm. 781, 21 de octubre 1991, p. 16.

niveles de productividad internacional, como para "...atraer inversiones extranjeras y garantizar el éxito del Tratado de Libre Comercio"<sup>64</sup>, hasta, actualmente, para otorgar incrementos salariales basados en la productividad.<sup>65</sup>

En general, la propuesta patronal tiende a eliminar los obstáculos legales para flexibilizar las relaciones de trabajo y disponer libremente del empleo, uso y pago de la fuerza de trabajo, para lo cual proponen establecer: libertad para terminar las relaciones de trabajo, nuevos modelos de contratación para favorecer las de carácter temporal, aumentar las causas de despido. Disponer de los trabajadores en cuanto a los turnos que deben laborar, horarios, descansos, movilidad entre puestos, categorías y departamentos de acuerdo a las necesidades de la producción. Establecer el salario y sus incrementos en función de la productividad, priorizando el salario por hora, entre otros.

La propuesta también contempla establecer un régimen particular para la pequeña y mediana empresa ya que "...no se pueden concebir normas de aplicación general como si estuviera destinada a la gran industria, vicio que en cierta medida padece la legislación actual".<sup>66</sup>

En cuanto a las relaciones con los sindicatos, si bien plantean la libertad de afiliación, la elección libre de dirigentes sindicales y la participación real de los trabajadores en los contratos colectivos, en esencia las propuestas de la COPARMEX tienden a debilitarlos, al limitar su participación únicamente a los conflictos colectivos, lo que los empresarios buscan preponderantemente es la relación individual de los trabajadores con las empresas. Es también por esta razón que su propuesta no concede gran importancia a la bilateralidad en

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 17.

<sup>65</sup> Ma. Elena Zúñiga. "Demanda la IP reformar la LFT para regular la nueva forma productiva", *El Financiero*, 17 de agosto de 1993.

<sup>66</sup> Tomás Héctor Natividad Sánchez, *op. cit.*, p. 167.



comparación con la flexibilidad, como sería el caso de la propuesta gubernamental.

La prohibición de que los líderes sindicales asuman puestos públicos durante su gestión, y el rechazo a que los sindicatos intervengan en la política pública, ya que para ellos "...los trabajadores tienen el pleno derecho de organizarse como un factor más de la producción, con fines que no rebasen el ámbito propio de la empresa",<sup>67</sup> pareciera obedecer principalmente al propósito de debilitar y dismantelar los nexos existentes entre el gobierno y los sindicatos.

Ante la irremediable realidad de reconocer a los sindicatos como interlocutores han llegado a señalar que "...la empresa y el sindicato no son enemigos, la lucha de clases no sólo lesiona los objetivos de la empresa, sino que perjudica al trabajador en su realización personal..."<sup>68</sup>, últimamente han llegado a plantear "...vemos cada vez más sindicatos que entienden la necesidad de ser más productivos y de unirse empresa y trabajadores, ante el enemigo a vencer, que es el competidor de clase mundial".<sup>69</sup>

En relación al papel del gobierno en los conflictos que surjan entre empresas y sindicatos, esperan que su intervención sea mínima y que se logren entre ellos las soluciones, sin la intervención de organismos mayores o autoridades que sólo se justifica en forma subsidiaria.

Limita el ejercicio del derecho de huelga y amplía la intervención estatal para intervenir en conflictos sindicales y sancionar a dirigentes. Disminuye la injerencia estatal en los derechos colectivos, tanto en el proceso organizativo (simplificando el trámite de

---

<sup>67</sup> Ma. Amparo Casar y Wilson Pérez. "Proyecto empresarial y alternativas de estructuración de la economía", *Investigación Económica*, Núm. 175, enero-marzo 1986, p. 145.

<sup>68</sup> Tomás Héctor Natividad, *op. cit.*, p. 176.

<sup>69</sup> "Privatizar CFE, Ferroviales y Seguro Social demanda la iniciativa privada", *La Jornada*, 10 de septiembre 1993, p. 17.

registro, supresión de la cláusula de exclusión, como limitando la función de los sindicatos sólo en conflictos de orden colectivo), de esta manera busca una mayor libertad entre las empresas y los trabajadores a nivel individual, y conserva el sistema tripartito a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, permitiendo con ello el amplio margen de maniobra presidencial.

En las propuestas empresariales de flexibilidad de las relaciones de trabajo se pueden entrever dos posiciones, una la que ve a la flexibilidad como un simple ajuste de la fuerza de trabajo a las necesidades de la producción para alcanzar una mayor productividad, que busca la eliminación de trabas legislativas y contractuales, y que Enrique de la Garza califica como "flexibilidad salvaje", y la otra que intenta un involucramiento y participación del trabajador para mejorar la productividad, en esta concepción la fuerza de trabajo deja de ser simplemente un costo para tratar de convertirlo en un aliado subordinado del capital en la batalla por el mercado, pero subsiste la tendencia a dejar fuera de las decisiones al sindicato.

Para este investigador, de 1980 a 1992 en nuestro país es clara la implantación de un modelo contractual flexible y unilateral que no busca la participación de los sindicatos en los procesos productivos y cumple en general con los atributos de la flexibilidad salvaje.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Véase Enrique de la Garza. "La flexibilidad de los contratos colectivos", *Coyuntura. Balance 1992*, p. 37.

## La defensa de la ley y los contratos colectivos

Dada la heterogénea estructura del movimiento obrero mexicano, para los fines de este estudio se presentarán en el siguiente apartado llamado Sindicalismo Oficial, las propuestas y posiciones asumidas, en el proceso de cambio a la Legislación Laboral, por los representantes de los sindicatos corporativos integrados en las centrales oficiales, en especial de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

En el apartado sindicalismo independiente se presentarán las propuestas y posiciones que al respecto planteó el sindicalismo independiente, representado por las corrientes democráticas de los sindicatos de las empresas paraestatales y de las organizaciones que se encuentran fuera del Congreso del Trabajo.

El anuncio presidencial de reformas a la Legislación Laboral se ubica en un contexto de fuerte derrota del sindicalismo mexicano, en el caso del sindicalismo oficial, ha recibido una gran ofensiva en su contra, creado para controlar al sector obrero, proporcionar mano de obra barata y disciplinada para un modelo de desarrollo que ya no existe, enfrenta una situación adversa.

En el caso del sindicalismo independiente sus fuerzas están sumamente dispersas, se mantienen aisladas en algunos sindicatos independientes o en secciones controladas desde arriba por la burocracia oficialista, "...en algunos se reproducen muchos vicios del patrimonialismo, generando burocracias independientes del partido del Estado, pero que aplican métodos similares y en otros casos su aislamiento los lleva a la asfixia, hay excepciones, pero éstas no han logrado cambiar la tendencia general."<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Saúl Escobar, "Estado y sindicatos", *La modernización de...*, p. 413.

## Sindicalismo oficial

El fortalecimiento de este sindicalismo en los años treinta y el surgimiento de los sindicatos nacionales y de la misma CTM, llevó a la creación de un frente común con el Estado Cardenista y a una sólida alianza política, ideológica y cultural.

La alianza de las fuerzas sociales, de ese entonces, con el Estado, se concretó con la formación del Partido Revolucionario Mexicano (PRM) como partido oficial, que llevó a los trabajadores y a sus organizaciones a formar parte del sector obrero del partido oficial.

Desde esa época el Estado había recogido como suyas las demandas de los trabajadores, y los sindicatos, a su vez, se apropiaron de los proyectos del Estado, estableciéndose una fuerte alianza entre el Estado y las clases populares, que se consolidó con mayor fuerza en los años cuarenta.

En ese periodo de industrialización los dirigentes sindicales tenían un alto grado de representatividad social, por este motivo los sucesivos gobiernos convirtieron a los líderes sindicales en factores del poder, les otorgaron cargos de representación popular y de administración pública. De esta manera, líderes y gobierno decidían la distribución del gasto social, se fue extendiendo una red de intereses entre líderes sindicales y funcionarios públicos, los sindicatos que se alineaban obtenían beneficios en sus contratos, prestaciones y posiciones políticas. "En los años sesenta empieza el declive de este sindicalismo oficial, se criticaba a sus líderes oficiales, sus prácticas de corrupción, su estructura y sus negocios."<sup>72</sup>

De 1982 a la fecha se percibe la exclusión de las dirigencias sindicales de las grandes

---

<sup>72</sup> Javier Aguilar. "El sindicalismo mexicano ante las tendencias políticas actuales", *Trabajo y democracia Hoy*, Núm. 1, pp. 32-34.

decisiones gubernamentales; ya no participan en la orientación del desarrollo, ni en la discusión y ejecución del gasto público, se ha limitado su intervención en los asuntos públicos, ha asumido los pactos y programas económicos estatales orientados a estabilizar la economía y la congelación de los salarios desde 1987. La dirigencia sindical oficial ha apoyado las políticas gubernamentales deteriorando aun más su imagen, representatividad y credibilidad.

En este contexto, los dirigentes sindicales del Congreso del Trabajo se manifestaron, en un principio, por una reforma a la Ley Federal del Trabajo que no significara renuncia de los derechos de los trabajadores.

Posteriormente, el asesor jurídico de la CTM, Juan Moisés Calleja, declaraba "...el movimiento obrero no aceptará modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que signifiquen la intromisión de los asuntos internos de los sindicatos..."<sup>73</sup>, delineando de esta manera la razón de fondo por la que la CTM se opondría a esta modificación de la ley, es decir, el temor de "...perder en la reforma laboral los mecanismos jurídico-políticos en los que se sustenta el monopolio de representación que ejerce sobre los intereses de los asalariados".<sup>74</sup>

Salvo algunas variantes,<sup>75</sup> las propuestas básicas del sindicalismo oficial giraron alrededor de los siguientes puntos:

---

<sup>73</sup> Andrea Becerril. "Aceptar las propuestas de Coparmex sería un retroceso histórico: Calleja", *La Jornada*, 9 de junio 1989, p. 3.

<sup>74</sup> Graciela Bensusán. *Las razones de la reforma laboral en México*, mimeo, p. 14.

<sup>75</sup> La Confederación de Obreros y Campesinos (CROC), plantea suprimir la requisa de la Ley General de Vías de Comunicación, crear el Instituto Nacional de Capacitación, sancionar a patrones que no cumplen con la capacitación, implantar el seguro del desempleo, "Irrenunciable el derecho de huelga: Osorio Palacios", *La Jornada*, 9 de agosto 1989, p. 3. La Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), pone énfasis en el reparto de utilidades, y en una capacitación práctica, no teórica. La Confederación Revolucionaria de los Trabajadores (CTR), propugna por el establecimiento de un sistema nacional de precios-costos-salarios, "El CT, sin anteproyecto de Ley Federal del Trabajo", *La Jornada*, 10. de agosto de 1989, p. 10.

1. Escala móvil de salarios.
2. Jornada semanal de cuarenta horas con pago de cincuenta y seis.
3. Incremento del porcentaje de participación de utilidades otorgando a la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** las actuales facultades de la **Secretaría e Hacienda**, en materia de inconformidades.
4. Federalización de los tribunales de trabajo.
5. Sistema nacional tripartito para la capacitación con aportaciones patronales.
6. Incremento del aguinaldo a un mes de salario.
7. Aumento de vacaciones y de prima vacacional.
8. Incremento de la prima de antigüedad y que sea depositada a favor de los trabajadores en una institución bancaria.
9. Creación de un objeto de huelga por incremento en los precios o devaluación del peso.
10. Subsistencia del pago a despedidos hasta que sean personalmente notificados de la rescisión.
11. Eliminación del tipo de sindicatos de oficios varios.
12. Incremento de las aportaciones patronales al **INFONAVIT** y que los patrones paguen la renta de la vivienda a los trabajadores, mientras no reciban crédito del mismo Instituto.
13. Derogación del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Esta propuesta, se limita a peticiones de tipo económico tradicionales en el

movimiento obrero oficial, y deja intacto el sistema de sindicalismo vertical del cual los dirigentes oficiales son los principales beneficiarios. No obstante el fracaso que ha significado para los trabajadores el funcionamiento de comisiones tripartitas, entre ellas la comisión de los salarios mínimos, plantea la conformación tripartita del sistema nacional de capacitación. El planteamiento del sindicalismo oficial se orienta fundamentalmente a mantener los mecanismos de poder de la burocracia sindical.

En cuanto a la federalización de los tribunales de trabajo, soslaya los problemas fundamentales de la justicia laboral, como son la ausencia de autonomía, su complicidad y corrupción, además que ello significa un retroceso en el proceso de fortalecimiento del desarrollo regional del país ya que refuerza el centralismo.

La propuesta más destacada es la derogación del apartado "B" del artículo 123 Constitucional y "...otras tan intrascendentes como la relativa a la desaparición de los sindicatos de oficios varios, ya que en la práctica no existen y es improcedente pedirle al Estado que limite formas de organización sindical que sólo corresponde decidir a los propios trabajadores."<sup>76</sup>

No hay ninguna propuesta encaminada a modificar los obstáculos que la ley contiene para permitir una mayor representatividad de las organizaciones, ni para la democratización del ambiente laboral, ni busca disminuir el control gubernamental sobre las organizaciones.

El sindicalismo oficial nada ofrece como propuesta al cambio de la Legislación Laboral, pero su oposición a las propuestas patronales, la convierten en el principal obstáculo a la posibilidad de una nueva ley laboral. A pesar de los esfuerzos gubernamentales por reducir al mínimo la intervención del movimiento obrero oficial en el

---

<sup>76</sup> Arnuro Alcalde. "Contra el corporativismo, por la libertad sindical",  *Dos proyectos de nación*, p. 118.

diseño de la política económica y social, y reducir el peso político de las centrales,<sup>77</sup> éstas mantienen una posición de privilegio en la estructura de poder que le permite, todavía, enfrentar desde la cúpula del poder las agresiones del capital y del Estado.

Ello lo demuestra en octubre de 1991, cuando logra declarativamente el compromiso gubernamental de no realizar cambios a la Legislación Laboral.<sup>78</sup>

En febrero de 1992 en el XII Congreso Nacional Ordinario de la CTM, su postura ante la modernización laboral sostenía que no se requiere de reformas a la ley para lograr mayor eficiencia y productividad. En ese Congreso, la CTM delinea los puntos con los que pretende modernizarse, como son: "...desarrollar un sindicalismo revolucionario de carácter integral que vaya más allá de la acción política y sindical y se acerque a otros aspectos de la vida de los trabajadores; internacionalizar la lucha de los trabajadores para hacer contrapeso a la internacionalización del capital; establecer las bases de una cultura sindical nueva, basada en estrategias comunes de crecimiento gobierno-empresarios-trabajadores".<sup>79</sup> Con

<sup>77</sup> En 1983 Fidel Velázquez propone la congelación de precios y salarios con el fin de erradicar la inflación, la cual fue rechazada rotundamente por el entonces presidente Miguel de la Madrid. O bien, cuando se formó la subcomisión del PECE para la elaboración del Acuerdo Nacional de Productividad, originalmente se intentó formarla tripartitamente con cinco miembros por sector (gobierno, empresarios y sindicatos); la CTM se adjudicó tres de los lugares que le correspondían al movimiento obrero. Ante esto, el gobierno respondió convirtiendo la comisión en multisectorial (entraron ganaderos, pequeños comerciantes y campesinos), aumentando el número de miembros alrededor de cuarenta y, en los hechos, anulando la operatividad de dicha comisión y la fuerza de la CTM. Marcos Rojas. "Movimiento obrero y salinismo: los dilemas del neocorporativismo", *Coyuntura*, Núm. 15, p. 20.

<sup>78</sup> En el mes de septiembre de 1991, en respuesta a las declaraciones hechas por el presidente de la COPARMEX, Héctor Larios Santillán, en el sentido de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, a favor de la dignificación de las representaciones obreras y del ejercicio de un auténtico liderazgo gremial. Fidel Velázquez anuncia la creación de un frente sindical común integrado por las 36 organizaciones del Congreso del Trabajo y de las organizaciones independientes que se quisieran sumar, anunciando concentraciones masivas en el D.F. y en provincia. El 16 de octubre Arsenio Farrell, Secretario del Trabajo, que días antes había declarado que el artículo 123 Constitucional no cambiaría, llamó a los representantes obreros y empresariales a la concertación y pidió al dirigente empresarial que se retractara. De esta manera la CTM lograría la rectificación de los empresarios, y del gobierno -dijeron- las seguridades absolutas de no reformar el artículo 123 y otros mandamientos constitucionales. Para más detalle en el proceso, ver Augusto Bolívar, et al. "El Estado reformado a la ofensiva", *El Cotidiano*, Núm. 45, pp. 52-56.

<sup>79</sup> Antonio Cruz. "Parto difícil de un nuevo sindicalismo o lucha por posiciones de poder?", *Uno más Uno*, 1o. de febrero de 1993, p. 8.



estos principios la CTM trata de ponerse al día con los procesos de reforma económica y con los signos del cambio mundial, sin embargo, de la estructura del organismo y su carácter corporativo, nada se toca.

Por otro lado, se establece una velada lucha política entre el gobierno y la CTM, que se refleja en la postergación el día 10 de mayo de 1992 de la anunciada firma del Acuerdo de Productividad. Los argumentos formales tenían que ver con el salario y otros mecanismos de aplicación y decisión; de fondo se presionaba para conservar el poder político que en la XIV Asamblea del PRI (septiembre de 1990) se ponía en entredicho.

El 25 de mayo de 1992 después de concluida la XV Asamblea del PRI, quedaron disueltos los obstáculos que la CTM puso a la firma del Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad, Fidel Velázquez lograba conservar su presencia política en el PRI y detener, por lo pronto, el riesgo de modificar la Ley Federal del Trabajo.

A pesar de la incompatibilidad de tener una dirigencia sindical que frecuentemente se opone a las decisiones gubernamentales, tanto por intereses políticos como económicos, el gobierno salinista aun tiene necesidad de esa organización corporativa para su proyecto modernizador, no por su peso al interior del PRI, ni por su eficiencia electoral, sino por el control que todavía ejerce sobre una gran parte de los trabajadores organizados del país, pero sobre todo por el importante papel que viene jugando en la política de alianzas del gobierno, expresada en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, su firma permite una negociación cupular que adquiere formalmente, consenso y legitimidad social.

Con la fuerza política que le otorga su participación en el pacto social, la CTM ha tratado de conservar los dos espacios que le dan protección y lo conservan como un

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

elemento vivo y actuante en la estructura de poder, uno político, la estructura corporativa del PRI y otro jurídico, el carácter paternalista de la ley laboral.

### **Sindicalismo independiente**

El auge del sindicalismo independiente tuvo lugar en los primeros años de la década de los setenta, durante el periodo presidencial de Luis Echeverría. Dentro de sus principales protagonistas se pueden ubicar, a los trabajadores electricistas de la tendencia democrática del SUTERM, a los obreros de la Chrysler en Toluca, de Volkswagen en Puebla, de Nissan Mexicana en Cuernavaca, de Dina, Sidena y Concarril en el complejo industrial Sahagún; de Cinsa-Difunsa en Saltillo, de Tremec en Querétaro, de Spicer, Traimobile, Acermex, Acros, Masa, Olivetti entre otras; y en el sector servicios, las luchas del sindicalismo universitario, de telefonistas, de trabajadores del sector salud y del Metro.

En el sexenio de José López Portillo (1976-1982) se reprime cualquier intento de democratización sindical y se instrumentan reformas a la Legislación Laboral encaminadas a desarticular las nuevas formas de organización y lucha. En 1980 entran en vigor las reformas a los artículos 919 y 923 de la Ley Federal del Trabajo, que limitaron el derecho de huelga y de asociación, suprimiendo las huelgas por coalición y limitando las huelgas por solidaridad, la autoridad califica la legalidad o ilegalidad de las huelgas.

La Secretaría del Trabajo otorgaría el registro sindical y el reconocimiento de titularidad de los contratos colectivos, lo que permitió que el Estado reprimiera y reprima cualquier lucha sindical que considere peligrosa a los intereses del sindicalismo oficial y a los dueños de las empresas.

Con Miguel de la Madrid (1982-1988), económicamente el gobierno emprende una gran ofensiva contra el sindicalismo en general, se estallan un gran número de huelgas en el que resultan debilitados los sindicatos independientes, la estrategia fue atacar la contratación colectiva.

El antiestatismo económico de Miguel de la Madrid dismanteló a la clase obrera independiente y al propio sindicalismo oficial, "...la reconversión industrial combinada con la presencia de la flexibilidad en los procesos laborales de las empresas de punta, desarticuló globalmente a los trabajadores. Las opciones alternativas de los años setenta y la democracia sindical que abanderó su lucha dejaron de tener sentido."<sup>80</sup>

En el momento actual, las fuerzas del sindicalismo democrático están sumamente dispersas, se mantienen aisladas en algunos sindicatos independientes o en secciones de otros controlados desde arriba por la burocracia oficialista.

Ante el anuncio de reformar a la Legislación Laboral, el sindicalismo independiente emprende una gran movilización, se realizan foros, conferencias, asambleas, talleres, cursos, comisiones de trabajo.

En el mes de agosto de 1989, se crea en la Cámara de Diputados una Comisión encargada de realizar audiencias públicas, orientadas a recabar opiniones para reformar el artículo 123 constitucional y perfilar una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo. En estos debates se reflejan las distintas corrientes a las que pertenecen las organizaciones, y se presenta un sindicalismo independiente que divide su opinión entre una defensa a ultranza de la legislación laboral vigente, y que de esta manera coincidía con el sindicalismo oficial; y

---

<sup>80</sup> José Othón, Luis Méndez. "Corporativismo, modernidad y autonomía obrera en México". *Sociológica*, Año 6, Núm. 15, enero-abril 1991.

otro sector que sostiene que lo esencial es el respeto a la contratación colectiva y a la bilateralidad.

El Sindicato Mexicano de Electricistas encabeza a los sindicalistas que rechazan rotundamente la posibilidad de elaborar una nueva Ley Federal del Trabajo, mientras no se cumpla, -según su Secretario General- "...el profundo sentido social y reivindicador de la legislación vigente [...] no se debe alterar la esencia del Constituyente de 1917, ni perder el espíritu de la ley tutelar, ni permitir que la alianza histórica entre el Estado y la clase trabajadora sea socavada, así como reforzar el nacionalismo revolucionario..."<sup>81</sup>, sin embargo, manifiesta su apoyo a reformas planteadas por otras organizaciones.

Otros planteamientos se hacían en el sentido de elaborar una nueva legislación, ya que la actual ha puesto todas las barreras y límites que liquidan cualquier acción independiente de la clase trabajadora, -asevera Juan Ortega Arenas- "...mientras existan todos los límites y formas corporativas que están en la ley, no hay salida para el movimiento obrero en México."

O bien, se plantea "...elaborar una nueva ley que materialice el ideal de justicia social, un sistema que conduzca a un reparto justo de la riqueza y simplifique el procedimiento laboral para que la administración de justicia sea pronta y expedita...", como lo planteó el secretario de seguridad social de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), José López Mayrén.

Otras posiciones se referían a la desaparición de los apartados en el artículo 123 constitucional, dejándolo como una Ley General para todos los trabajadores, así como

---

<sup>81</sup> Jorge Sánchez. "Derecho al trabajo y digno nivel de vida", *El debate actual: Dos...* pp. 47-53.

derogar todos los cambios que se hubieran introducido en la legislación de 1917 a la fecha.

La discusión en los foros giró en torno a tres temas fundamentales:

- La libertad de asociación sindical, que sostiene como premisa fundamental para alcanzarla, la eliminación del corporativismo sindical.

- Participación efectiva de los trabajadores en la contratación colectiva, como un instrumento bilateral que garantice el derecho de los sindicatos a la información y participación en la orientación y administración de las empresas, y obligar a los patrones a establecer conjuntamente los cambios tecnológicos, productivos y de los nuevos procesos de trabajo, de modo que los trabajadores intervengan en el trinomio precios, salarios y utilidades, garantizando el reparto equitativo de los excedentes productivos.

- El mayor número de propuestas se encaminaron a las prestaciones y derechos sociales diversos, como el derecho al empleo y su estabilidad, la duración de la jornada laboral, incrementar vacaciones, aguinaldo, respeto a la antigüedad y derechos de ascenso; garantizar el derecho de lactancia; derecho a la jubilación y seguro, entre otros.

En lo que respecta a la productividad, el sindicalismo independiente mantiene un carácter ambiguo, no niega su importancia ni la necesidad de impulsarla, más bien mantiene una posición defensiva, al establecer que la productividad, la modernización tecnológica y los cambios en los procesos de trabajo sean reglamentados de manera bilateral.

En los foros que organiza el grupo parlamentario del Partido de la Revolución Democrática en mayo de 1992, (teniendo como marco la posible firma del Tratado de Libre

Comercio, y del Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad), se vierten una serie de propuestas en el sentido de reforzar el derecho a la contratación colectiva y del criterio de bilateralidad, para que las organizaciones estén en posibilidad de participar en todas las decisiones que impliquen la incorporación de nuevas tecnologías, la asignación de puestos y tareas y la movilidad de personal. También se plantean opiniones en el sentido de que los trabajadores encuentren formas de acción novedosas y propositivas para hacer valer sus intereses. O bien, se plantea la creación de una Comisión de productividad en las empresas, cuya finalidad sería asegurar la bilateralidad.

Como una alternativa para los trabajadores, el entonces Secretario del Exterior del SME, Antonio Durán, advierte que hay dos opciones para los sindicatos: rechazar o tomar el timón de los programas de productividad y calidad. En el caso de asumir el liderazgo en el programa de calidad, el sindicato debe desarrollar sus propios objetivos y estrategias, agrega entre otras cosas:

1. El sindicato debe desarrollar sus propios objetivos y estrategias antes de integrarse a las actividades de calidad.
2. El liderazgo sindical debe estar unido. Un programa sindical sólo será entendido seriamente si la organización aparece comprometida con él.
3. El sindicato debe elaborar su propio proyecto y planeación.
4. El sindicato deberá obtener apoyo independiente de asesores expertos para la determinación de propósitos, entrenamiento y materiales.
5. El sindicato debe estar preparado para negociar fuertemente sus intereses en los programas de calidad.
6. Evitar ser defensivas las organizaciones sindicales vinculando los problemas

laborales y gremiales con las demandas de necesidades la sociedad; identificando los problemas sindicales con los más amplios de la sociedad y la nación, porque unos y otros son lo mismo.<sup>82</sup>

Es decir, el ejercitar la bilateralidad sindical permite ampliar la actividad en los procesos de trabajo, los contratos colectivos ofrecen una amplia gama de elementos que permiten ampliar y fundamentar la participación sindical, colectiva y organizada a favor del movimiento obrero.

Otro sector de trabajadores proveniente también de las filas del sindicalismo independiente, a través de sus líderes y representantes, comienzan a plantear otro tipo de argumentos, avanzando en opciones defensivas que les permitieran sobrevivir en las nuevas reglas impuestas por el capital y el gobierno. Primero fueron los sindicatos afiliados a la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES),<sup>83</sup> en especial, los telefonistas y electricistas con sus tácticas de permanencia alrededor del proyecto corporativo-empresarial. Posteriormente, las posiciones del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y su apuesta a la calidad total, en alianza con el empresariado nacional comprometido con la causa de México.

Más recientemente, desde el sindicalismo universitario, "...el STUNAM comienza a considerar opciones sindicales que se integren a las nuevas modalidades creadas por el capital, lo mismo que en el SNTE dentro del gremio magisterial."<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Antonio Durán. "Posibles alternativas del movimiento de los trabajadores". *Foro Legislación Laboral...* pp. 352-353.

<sup>83</sup> "En abril de 1990 surge la FESEBES, sus principios plasmados en sus documentos básicos, asumen una ideología productiva, política y laboral que va de acuerdo con las concepciones patronales basadas en la productividad. Seis sindicatos nacionales: de electricistas, telefonistas, pilotos aviadores, sobrecargos de aviación y tranviarios, [y últimamente la Confederación Revolucionaria Obrero-Campesina (CROC)], asumen el reto de romper con las ataduras corporativas, sólo que desde la derrota y a la defensiva, desde la lógica que impone el capital y el Estado", José Othón Quiroz, Luis Méndez, *op. cit.*, p. 183.

<sup>84</sup> *Ibid.*, p. 70.

## CONCLUSIONES

La propuesta inicial de cambio al artículo 123 Constitucional y su ley reglamentaria, la instrumentó el gobierno salinista a través de su pacto corporativo, el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, que cristalizó finalmente en un proyecto de desarrollo industrial, el Acuerdo Nacional para Elevar la Calidad y la Productividad, que responde a las expectativas empresariales de flexibilización de las relaciones laborales.

El gobierno estableció un compromiso político entre las cúpulas de los sectores para impulsar la productividad en las empresas. El aumento de la productividad fundamentalmente se da a través de un férreo control salarial. La política estatal de productividad adopta diferentes modalidades como son: cláusulas contractuales de productividad, convenios de productividad, programas de mejoramiento a la calidad del trabajo, bonos de productividad, etc.

Además, trasladó a los propios actores la responsabilidad de asumir compromisos en torno a una nueva cultura del trabajo, centrada en la calidad total, al proponer la flexibilidad de las relaciones de trabajo, sin modificar jurídicamente la legislación vigente, da amplio margen para que los empresarios puedan hacer uso de la fuerza de trabajo flexible, ya que el concepto de calidad total conlleva a la flexibilidad de la jornada de trabajo, la movilidad de los trabajadores y al salario en función de la productividad.

Propone la democracia industrial para buscar la colaboración y la corresponsabilidad entre el capital y el trabajo para la buena marcha de las empresas, dando prioridad a la concertación pero cuando un conflicto se sale del control de los mecanismos oficiales recurre a la represión para disciplinarlo.



El Estado no renuncia a sus atribuciones de árbitro entre el capital y el trabajo, de sancionador de todo tipo de actividades sindicales ni a romper sus vínculos con el liderazgo laboral, base de su sistema de alianzas, de esta manera preserva los instrumentos de gobernabilidad necesarios para mantener los bajos salarios, que sostiene, se requieren para estabilizar la economía y atraer la inversión tanto nacional como extranjera. Por el momento la reforma a la regulación laboral se ha dado en la práctica, a través de la eliminación de la contratación colectiva de toda capacidad sindical de negociación de la reorganización de los procesos de trabajo, de nulificar el derecho de huelga, e impedimentos a la libre sindicalización de los trabajadores.

Las propuestas de los empresarios van dirigidas a aligerar las obligaciones patronales y a tomar como parámetro la capacidad de las empresas medianas y pequeñas, proponen una nueva legislación más flexible en relación a la estabilidad en el empleo (contrataciones temporales y despidos), a las indemnizaciones, los ascensos y en las condiciones de trabajo (jornadas, salarios, turnos y horarios) que se adapte a la variada estructura productiva del país.

Las expectativas patronales se centrarían en la contratación y uso de la fuerza de trabajo para permitir y facilitar la reestructuración de las empresas y garantizar la movilidad numérica, funcional y geográfica de los trabajadores. Eliminar algunas garantías de los trabajadores y reemplazarlas por el salario individual, los ascensos por calificación y el reparto de utilidades de acuerdo al aporte de cada trabajador en el incremento de la productividad.

Disminuye la injerencia estatal en los derechos colectivos, tanto en el proceso organizativo simplificando el trámite de registro, supresión de la cláusula de exclusión, como limitando la función de los sindicatos a la representación de los trabajadores sólo en conflictos de orden colectivo, de esta manera busca una mayor libertad de acción entre las empresas y los trabajadores a nivel individual.

Limita aun más el ejercicio del derecho de huelga y amplía la posibilidad de la intervención estatal, al establecer el arbitraje a solicitud de cualquiera de las partes y aumentar las facultades y oportunidades en que la autoridad laboral puede declarar la inexistencia de huelga, intervenir en conflictos sindicales y sancionar a dirigentes.

Se crean nuevos requisitos para estallar las huelgas (presentación del acta de asamblea donde conste el voto mayoritario de los trabajadores) y se elimina el derecho de los trabajadores a suspender la tramitación de los conflictos de naturaleza económica a través del emplazamiento a huelga. Así, se introducen los correctivos jurídicos necesarios para fortalecer el control estatal e imponer en forma obligatoria su arbitraje, de esta manera conserva el sistema tripartito a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

También se busca institucionalizar las estrategias centradas en los bajos costos salariales y en la precarización del empleo sin buscar las oportunidades de mejorar la calidad, lo que exigiría el consenso de los trabajadores y establecer compromisos en la capacitación y formación de personal y por lo tanto en la estabilidad laboral. No se inclinan por un interlocutor sindical participativo y propositivo ni por extender la bilateralidad hacia los problemas de la calidad y la productividad.

El movimiento obrero-oficial no presentó un criterio unificado en torno al cambio a la Legislación Laboral, sus propuestas fueron aisladas, la que elabora la CTM se dirige básicamente a la defensa de un salario remunerador; establecer la jornada laboral de cuarenta horas; la federalización de los tribunales laborales; actualizar el sistema de seguridad social y a la desaparición del apartado "B" constitucional.

No hay ninguna propuesta encaminada a modificar los obstáculos que la ley contiene para propiciar una mayor representatividad de las organizaciones y su democratización, ni a disminuir el control gubernamental del proceso organizativo y reivindicativo de las mismas.

Su intervención se limita a oponerse férreamente a la propuesta empresarial, convirtiéndose en el principal obstáculo para el establecimiento de una nueva Legislación Laboral, mantiene una presión cupular para comprometer al gobierno a no realizar cambios y entabla una lucha política, condicionando y retrasando la firma del Acuerdo Nacional de Productividad, ante el intento de debilitamiento de su poder político, contenido en la propuesta de desaparición de las corporaciones al interior del Partido Revolucionario Institucional.

Teme fundamentalmente perder en la reforma laboral, los mecanismos jurídico-políticos en los que se sustenta el monopolio de representación que ejerce sobre los intereses de los asalariados.

El gobierno salinista requiere del apoyo del movimiento obrero oficial, en particular de la CTM, por el importante papel que viene jugando en su política concertadora expresada en el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, ya que su firma permite una negociación cupular que adquiere formalmente consenso y legitimidad social.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

El sindicalismo independiente, rechaza la reforma a la legislación ante una desfavorable correlación de fuerzas frente a los empresarios, sus organizaciones dividen su opinión entre la defensa a ultranza de la Legislación aun vigente o su total derogación, o bien hacerle ciertos ajustes y derogar los cambios que se hubieran introducido, dejando intacto el espíritu que motivó su creación.

Un gran número de propuestas se dirigen a elevar las prestaciones y derechos sociales de los trabajadores, también se enfatiza en la libertad de asociación sindical y la eliminación del corporativismo; así como ponderar la contratación colectiva como un instrumento para hacer valer la bilateralidad que garantice el derecho de los sindicatos a la información y participación de los trabajadores en los cambios tecnológicos y productivos de los nuevos procesos de trabajo.

Dentro de las propuestas destaca la que plantea el desarrollo de estrategias y objetivos propios de los sindicatos para tomar el timón de los programas de productividad y calidad en las empresas, que permitan establecer acciones a favor del movimiento obrero.

El proyecto de modernización del capital y el Estado mexicano que exige la disminución del proteccionismo y la rigidez en las relaciones laborales, no pudo concretarse en la sanción jurídica de la ley reglamentaria en el periodo de 1989-1992. La modernización industrial que requiere de una cultura democrática y participativa de los trabajadores en los procesos productivos, como entre los sindicatos y las empresas, son incompatibles con el autoritarismo presente en las relaciones laborales.

Para el gobierno, árbitro de las posiciones encontradas del movimiento obrero-oficial y la COPARMEX, la legalidad vigente le proporciona los instrumentos para imponer un

proyecto de modernización de altos costos sociales, y no afectar los monopolios de agremiación corporativos.

La Legislación Laboral vigente hace que el equilibrio entre el capital y el trabajo dependa de los criterios y políticas gubernamentales, asimismo, la tutela estatal a los trabajadores y el apoyo a los sindicatos en su capacidad de negociación frente al poder patronal, conducen a un arreglo corporativo y al sacrificio de los intereses de los trabajadores.

El espacio de intervención estatal que caracteriza a la legislación, ha permitido tanto avances como retrocesos en las condiciones del intercambio obrero-patronal, en la actualidad se hace necesario limitar el espacio de la intervención estatal, replantear el orden vigente, así como la naturaleza, ubicación e integración de los tribunales laborales.

Difícilmente las dirigencias sindicales y las administraciones empresariales modificarán sus estrategias, mientras cuenten con el apoyo estatal para sostener sus actuales privilegios, es por ello que la reforma laboral debe dirigirse a garantizar la libertad sindical y la democratización de las organizaciones.

La democracia o la autonomía frente al Estado no implica que se modifique por sí misma la correlación de fuerzas o se solucionen todos los problemas, pero sí supondría que los empresarios buscaran formas de implicación y consenso de los trabajadores y obligaría a los dirigentes sindicales a apoyarse en sus bases para adquirir capacidad real de interlocución y ejercer una defensa propositiva de los intereses de sus representados.

La modernización de la relación laboral no implica la desaparición de los conflictos, como lo han planteado el Estado y los empresarios, sino la búsqueda de nuevos métodos para dar respuesta y canalizar las inevitables contradicciones entre los intereses del capital y el trabajo, así como crear un contexto institucional para que éstos operen. Una reforma laboral que rompa con los límites en que quieren colocarla tanto el sector patronal como la dirigencia sindical oficial, exige una modificación radical de los procesos tradicionales de institucionalización.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS

- ANGUIANO, Arturo. (Coord.) *La modernización de México*. México. Universidad Autónoma Metropolitana. 1990.
- ANUARIO de Sociología Polis 91. México. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. 1991.
- ANUARIO de Sociología Polis 92. México. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. 1992.
- BENSUSAN, Graciela. *Las razones de la reforma laboral en México*. Copia mimeografiada. México Flacso. 1992.
- CONESA, Ana María y Larrañaga Eduardo. et.al. *El derecho laboral en México, realidad y encubrimiento*. México. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco. 1991.
- DOMBOIS, Rainer y Ludger Pries. *Modernización empresarial: tendencias en América Latina y Europa*. Venezuela. Fundación Friedrich Ebert. Nueva Sociedad. 1993.
- GARZA Toledo, Enrique de la. *Crisis y estructuración en México*. México. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. 1991.
- GONZALEZ Casanova, Pablo. (Coord.) *México Hoy*. México. Editorial Siglo XXI. 1989.
- H. Cámara de Diputados LV Legislatura. *Foro Legislación Laboral. Situación actual y perspectivas*. México. Grupo parlamentario del PRD. (Memorias). Enero 1993.
- LEAL, Juan Felipe. *México: Estado, burocracia y sindicatos*. México. Ed. El caballito. 1976.
- LOYZAGA de la Cueva, Octavio. *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo: las fases ocultas de la legislación laboral*. México. Universidad Autónoma Metropolitana. 1992.
- Sindicato de Trabajadores de la UNAM. *El debate actual: dos proyectos de nación*. México. Sección Académica. 1989.

TREJO Delabre, Raúl. *Crónica del sindicalismo en México. (1976-1988)*. México. Ed. Siglo XXI. 1990.

## ARTICULOS DE REVISTAS Y PUBLICACIONES PERIODICAS

AGUILAR García, Javier. "El sindicalismo mexicano ante las tendencias políticas actuales". *Trabajo y democracia hoy*. México. Año 1. Mayo-junio 1991. p. 35.

ALZAGA, Oscar. "El Acuerdo de Productividad hacia la reforma laboral". *Coyuntura*. México. Núm. 24. Mayo de 1992. p. 19.

ALZAGA, Oscar, Cortés Guadalupe. "El fracaso de la productividad oficial". *Trabajo y Democracia Hoy*. México. Año 3. No. 12. Marzo-abril 1993. p. 18.

BAÑUELOS Cárdenas, Martha E. "El corporativismo sindical ante las políticas de cambio". *Anuario de Sociología. Polis 91*. México. UAM Iztapalapa. 1991. p. 149.

BECERRIL, Andrea. "Es fundamental mejorar la situación de los trabajadores". *La Jornada*. México. 29 de julio de 1991. p. 3.

\_\_\_\_\_. "Flexibilizar la mano de obra, meta de la IP ante la Ley Federal del Trabajo". *La Jornada*. México. 16 de agosto de 1989.

\_\_\_\_\_. "Aceptar las propuestas de la COPARMEX sería un retroceso histórico: Calleja". *La Jornada*. México. 9 de junio de 1989. p. 3.

BENSUSAN, Graciela. "El dilema de la reforma laboral". *La Jornada Laboral*. México. Año II. No. 16. Jueves 28 mayo 1992. p. 4.

BOLIVAR, Augusto. et. al. "El Estado reformado a la ofensiva". *El Cotidiano*. México. Año 7. Núm. 45. Enero-febrero 1992. p. 51.

BOLIVAR, Augusto; Bonifaz F. Antonio. "Las reformas constitucionales". *El Cotidiano*. México. Año 8. Núm. 50. Septiembre-octubre 1992. p. 36.

CALDERON, Judith. "Proponen derogar contratos y eliminar la sindicalización". *La Jornada*. México. 19 de agosto de 1989.



- CASAR, Ma. Amparo; Pérez Wilson. "Proyecto empresarial y alternativas de estructuración de la economía". *Investigación Económica*. México. UNAM. Fac. Economía. No. 175. Vol. XLV. Enero-marzo 1986. p. 141.
- CEPEDA Neri, Alvaro. "En la modernización". *La Jornada Semanal*. México. No. 105. 16 junio 1991. p. 37.
- CONCHEIRO Bórquez, Elvira. "Los empresarios, el Estado y la modernización". *Cemos Memoria*. México. No. 42. Mayo 1992. p. 3.
- CRUZ, Antonio. "Parto difícil de un nuevo sindicalismo o lucha por posiciones de poder?". Página Uno, *Uno más Uno*. México. 1o. de febrero de 1993. p. 8.
- "El CT, sin anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo". *La Jornada*. México. 1o. de agosto de 1989. p. 10.
- EMMERICH, Gustavo. "Industrialización extrovertida en México y América Latina: la experiencia de los años 80". *Anuario de Sociología. Polis 91*. México. UAM Iztapalapa. 1991. p. 15.
- "Es inconveniente la reducción de la jornada laboral". *La Jornada*. México. 19 de julio de 1989. p. 13.
- FERNANDEZ Santillán, José. "Estado y neoliberalismo en México". *Nexos*. México. No. 74. Febrero 1984. p. 37.
- GARZA Toledo, Enrique de la. "La flexibilidad de los contratos colectivos". *Coyuntura*. México. Núm. 32/33. Enero-febrero 1993. p. 37.
- GUTIERREZ Garza, Esthela. "Nuevas reglas para la promoción en el trabajo". *La Jornada Laboral*. México. Año 2. Núm. 13. Jueves 27 febrero 1992. p. 3
- INVER México. "Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad". *Somos Somex*. México, No. 69. Mayo-junio 1992. p. 14-19.
- "Irrenunciable el derecho de huelga: Osorio Palacios". *La Jornada*. México. 9 de agosto de 1989. p. 3.
- LEYVA, Marco Antonio y Javier Rodríguez Lagunas. "Análisis laboral mexicano: la coyuntura de los noventa". *Anuario de Sociología. Polis 91*. México. UAM Iztapalapa. 1991. p. 133.

- LOVERA, Sara. "Las reformas a la Ley Federal del Trabajo". *La Jornada Laboral*. México. Año I. Núm. 12. Viernes 13 enero 1992. p. 1.
- LUNA, Matilde. "Inconsistencias de la modernización: el caso del Consejo Coordinador Empresarial". *El Cotidiano*. México. Año 8. No. 50. Septiembre-octubre 1992. p. 136.
- MENDEZ, Luis y José O. Quiroz Trejo. "En busca de una nueva legislación laboral". *El Cotidiano*. México. Año 8. No. 50. Septiembre-octubre. 1992. p. 62.
- MENDEZ, Luis; Quiroz Trejo, José Othón. "Corporativismo, modernidad y autonomía obrera en México". *Sociológica*. México. Año 6. No. 15. Enero-abril 1991. p. 159.
- MONTESINOS, Rafael. "Empresarios en el nuevo orden estatal". *El Cotidiano*. México. Año 8. No. 50. Septiembre-octubre 1992. p. 108.
- NAVA Vázquez, Telésforo y Marcos Rojas. "La ofensiva en el liberal contra los trabajadores". *Coyuntura*. México. No. 21. Enero 1992. p. 43.
- NORIEGA, Mariano. "La aparente humanización de la nueva organización del trabajo". *Coyuntura*. México. No. 29. Octubre 1992. p. 16.
- ORTEGA Pizarro, Fernando. "Todo en manos privadas por ley, exige la COPARMEX". *Proceso*. México. No. 781. 21 de octubre de 1991. p.
- ORTEGA, Max. "Fesebes, paradigma del sindicalismo neocorporativo". *La Jornada Laboral*. México. Año 2. No. 21. Jueves 29 octubre 1992. p. 4.
- PEÑA F., Rodolfo. "La modernización del trabajo". *La Jornada Laboral*. México. Año I. No. 1. Viernes 10. de mayo 1991. p. 8.
- "Privatizar CFE, Ferronales y Seguro Social demanda la iniciativa privada. *La Jornada*. 10 de septiembre de 1993. p. 17.
- PUGA, Cristina. "Medianos y pequeños empresarios: la difícil modernización". *El Cotidiano*. México. Año 8. No. 50. Septiembre-octubre 1992. p. 126.
- SOLIS de Alba, Alicia. "La política laboral de neoliberalismo mexicano 1982-1990". *La Jornada Laboral*. México. Año I. No. 5. Jueves 27 junio de 1991. p. 3.

SOSA, Iván. "Remuneración salarial, tema polémico en la firma del ANEPAC". *El Financiero*. México. 27 de mayo de 1992. p. 28.

\_\_\_\_\_. "Ante corresponsales extranjeros, CSG definió la nueva relación laboral en 1992". *El Financiero*. México. 9 de agosto de 1992. p. 29.

VAZQUEZ Flora, Horacio. "Desafíos del sindicalismo mexicano en 1992". *La Jornada Laboral*. México. Año I. No. 12. Viernes 31 enero 1992. p. 3.

VAZQUEZ Flora, Horacio. "La flexibilidad del trabajo". *La Jornada Laboral*. México. No. 4. Jueves 30 Mayo 1991. p. 4.

VELAZQUEZ Loza, Antonio. "Legislación laboral: ¿porqué y para qué reformarla?". *Cemos Memoria*. México. No. 42. Mayo 1992. p. 15.

ZUÑIGA, Ma. Elena. "Demanda la IP reformar la LFT para egular la nueva forma productiva". *El Financiero*. México. 17 de agosto de 1993.

## LEYES-REGLAMENTOS

CABALLERO, Gloria; O. Rabasa, Emilio. *Mexicano: esta es tu Constitución*. México. LI Legislativa. Cámara de Diputados. 1982.

COPARMEX. *Propuestas preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana presenta para la discusión del anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo*. (L.F.T.). México, Junio 1989.

TRUEBA Barrera, Jorge y Alberto Trueba Urbina. *Ley Federal del Trabajo*. 67a. Ed. México, Porrúa. 1991.

## DOCUMENTOS OFICIALES

México. Diario Oficial de la Federación. *Programa Nacional Capacitación y Productividad 1991-1994*. T.CDLIII. Núm. 15. Junio 20, 1991.

México. Poder Ejecutivo Federal. *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994*. Secretaría de Programación y Presupuesto. Mayo 1989. p. 143.