



279  
Universidad Nacional Autónoma  
de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
ACATLAN

FALLA DE ORIGEN

LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS  
NORMAS LABORALES DEL FUTURO EN  
MEXICO BAJO LAS PERSPECTIVAS DEL  
TRATADO DE LIBRE COMERCIO

TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
J U A N O R T I Z



ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1995





Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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.

#### A PEDRO

*De quien he recibido el amor por la vida y el de no claudicar en ningún camino emprendido, pues siempre su luz ilumina mi sendero y en la adversidad brilla con más esplendor.*

#### A MIS PADRES

*Porque me han brindado su apoyo y comprensión y en los momentos más difíciles han sido mi remanso que mitiga mis frustraciones y desesperanzas y que siempre me animan a seguir adelante.*

## A MIS HERMANOS

Con quienes he vivido gratos momentos y que hemos caminado muchos senderos, animados unos con otros y hoy en este camino los tengo presentes, -- pues siempre estuvieron animándome a concluirlo.

## A MIS TIAS

Con cariño, porque siempre han estado a la expectativa de todo lo que me sucede, tanto en los malos como en los gratos momentos como el que hoy comparto con ellas

A LILA

*De quien recibí toda la ayuda de  
manera incondicional para concluir el -  
presente trabajo, porque gracias a su --  
paciencia y esmero fue posible llegar a  
este momento.*

## AGRADECIMIENTO

AL LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

*De quien he recibido las enseñanzas y sugerencias para el presente trabajo de manera desinteresada, las cuales han servido para la conclusión del mismo.*

*Por motivo de este trabajo pude conocer a un hombre de convicciones firmes, las que externa en sus cátedras y que en lo particular agradezco inmensamente.*

A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE  
MEXICO A TRAVES DE LA ESCUELA --  
NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIO---  
NALES

" A C A T L A N "

## INDICE GENERAL

<b>INTRODUCCION</b>	<b>I</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>LA MODERNIZACION EN MEXICO</b>	
1.- <i>Direcciones e ilusiones de la modernización</i>	1
2.- <i>La naturaleza de la modernización implementada por el actual gobierno</i>	6
3.- <i>Los trabajadores ante la modernización oficial</i>	12
4.- <i>Los derechos laborales y sindicales en la modernización</i>	17
5.- <i>La modernización y transformación del Estado implica la derrota obrera</i>	21
<b>CAPITULO II</b>	
<b>EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LOS TRABAJADORES</b>	
1.- <i>La función de los trabajadores ante el Tratado de Libre Comercio</i>	26
2.- <i>Elementos para discutir el Tratado de Libre Comercio</i>	31
3.- <i>Cuestionamientos que presenta el Tratado de Libre Comercio</i>	37
4.- <i>Los salarios y el Tratado de Libre Comercio</i>	40
5.- <i>Lo positivo, lo negativo y los efectos del Tratado de Libre Comercio</i>	44
<b>CAPITULO III</b>	
<b>RELACIONES JURIDICAS LABORALES</b>	
1.- <i>Las relaciones laborales y la Ley Federal del Trabajo</i>	50
2.- <i>Las relaciones laborales ante los procesos de producción</i>	63
3.- <i>Las reglas del juego en las nuevas relaciones de trabajo</i>	68
4.- <i>La industria mexicana y el nuevo modelo regulador de las relaciones obrero patronales</i>	72
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>TECNOLOGIA Y TRABAJO</b>	
1.- <i>Las condiciones de trabajo sujetas a las nuevas tecnologías</i>	81
2.- <i>Los aspectos nocivos de las nuevas tecnologías</i>	87
3.- <i>Las nuevas tecnologías implican nuevos riesgos de trabajo</i>	90
4.- <i>El trabajo y la nueva automatización</i>	93
5.- <i>El ambiente laboral ante las nuevas técnicas de producción</i>	97
6.- <i>La significación de los últimos inventos</i>	101

**CAPITULO V**  
**MODERNIZACION Y SINDICATOS**

1.- Gobierno, patrones y sindicatos	104
2.- El corporativismo en México y los derechos sindicales	110
3.- México y la crisis sindical	120
4.- La modernización sindical implementada por el actual régimen	129
5.- El futuro del sindicalismo en México	133
6.- La propuesta de los sindicatos ante la innovación tecnológica	137
7.- Las tareas futuras del sindicalismo en México	142
8.- Las limitaciones de la acción sindical	147

**CAPITULO VI**  
**LA MODERNIZACION Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

1.- Esencia histórico-social del derecho del trabajo	151
2.- México ante la modernización de la Ley Federal del Trabajo	156
3.- La legislación laboral anunciada para el siglo XXI	161
4.- El proyecto en materia laboral de los patrones anticonstitucional y antihistórico	171
5.- La Ley Federal del Trabajo y el Tratado de Libre Comercio	175
6.- Salario y productividad ante la Ley Laboral	182
7.- La huelga y las reformas a la Ley Laboral	188

**CONCLUSIONES** 194

**BIBLIOGRAFIA** 197



## INTRODUCCION

El proyecto modernizador que ha venido aplicando el Estado mexicano requiere grandes y profundos cambios políticos, sociales, económicos y jurídicos. El factor que integra el objetivo central de la política estatal es: Una reorganización orientada a lograr la recuperación de la rentabilidad capitalista y, con ello, la salida de la crisis.

Por la naturaleza y el nivel de desarrollo del capitalismo, la instrumentación de este objetivo exige articularse con más ventajas en la actual redefinición al mercado mundial, sobre la base de la producción de mercancías con un alto grado de competitividad, por su costo y por su calidad, lo que requiere un aumento en la productividad global de la economía; solo posible a través de la reorganización de la planta productiva, para encaminarla a una dinámica exportadora, capaz de superar la producción proteccionista y cerrada que ha venido prevaleciendo en nuestro país.

"El Plan Global de Desarrollo elaborado en el sexenio de López Portillo y el -- Plan Nacional de Desarrollo presentado en el régimen de De la Madrid estozan ya, co mo prioridades, la productividad y la modernización de la planta productiva, pero no fue sino hasta la presentación del Programa Nacional de Fomento Industrial y Comercio Exterior (PRONACIFE) cuando se desarrolla este proyecto" (1).

Esto en palabras del gobierno, significa "buscar el conjunto de transformaciones sectoriales dirigidas a aumentar la productividad, la competitividad interna e internacional, y la rentabilidad de las producciones nacionales mediante la incorporación, -- innovación y adaptación de nuevas tecnologías". Lo que "supone el desarrollo de nuevas empresas, buscando siempre minimizar el costo social para el país" (2).

Se plantea además que uno de los pasos importantes para lograr la reconversión son el impulso a la exportación, para reducir el sergo antiexportador y estimular a -- los productos nacionales para que compitan en la nueva relación.

---

1) Diario Oficial, 13 de Agosto de 1984 pp. 26-27 PRONACIFE 1984-1988

2) Hernández Héctor, Seminario Latinoamericano de Reconversión Industrial en Mercado de Valores, Nacional Financiera, Año XLVIII, No. 26, julio 6 de 1987 p. 12

Para el caso de la reorganización de las empresas paraestatales se ha indicado - que la reconversión de este sector industrial constituye un amplio, profundo y complejo proceso de adaptación de nuestro aparato productivo a las innovaciones tecnológicas para: 1) Preservar nuestra planta manufacturera; 2) cortar su desmantelamiento; - 3) darle competitividad y eficacia a la industria y 4) imprimir una dinámica al ritmo del desarrollo.

Así, el papel fundamental del Estado no ha sido solamente el de inversionista o interlocutor de la nueva tecnología; en estos aspectos tiene importancia su participación, pero limitada por fenómenos financieros. Más bien, la dinámica capitalista le ha impuesto utilizar la crisis para avanzar en la reestructuración mediante recortes - presupuestales, cierres de fábricas, venta de otras, apoyo a los reajustes y a la reestructuración de las empresas privadas. Necesita incrementar la productividad a un nivel nunca vivido en el país, renovar tecnológicamente la planta industrial y reorganizar los procesos de trabajo. Esto lo realiza tanto en el sector público como en las empresas privadas con el fin de hacer más productivo el trabajo e incentivar las inversiones.

Lo que el Estado ha hecho hasta ahora es preparar las condiciones para facilitar que este proyecto se desarrolle superando todas las limitaciones que la crisis está imponiendo.

En lo referente a la clase obrera su orientación ha sido atacar los salarios y el empleo, precondition necesaria para avanzar sobre los contratos colectivos de trabajo y los sindicatos, centrando su ofensiva en los procesos de trabajo. Así, se aprovecha la crisis debilitando más a la clase obrera, y asegurar las condiciones políticas que permitan reconvertir totalmente la industria, generando programas de reorganización - por ramas industriales, en los cuales las soluciones financieras son sólo la superficie. El fondo es la transformación de las relaciones dentro del proceso productivo.

En síntesis, el proyecto reorganizador avanza sobre la clase obrera, favoreciendo el capital, siempre buscando la incorporación de aquella a los fines trazados por éste. Poco a poco y partiendo de la negativa a mayores concesiones salariales o contractuales el Estado está imponiendo una nueva configuración particular de pacto social - (Pacto de Solidaridad Económica PSE; Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico PECE) en la cual los sindicatos tienden a participar y se corresponsabilizan - de la misma reconversión, acaso con la promesa de futuros incentivos y nuevas relaciones y alianzas.

La ofensiva reestructuradora impulsada por el Estado mexicano que supone la reorganización de los procesos productivos no se orienta únicamente a hacer más productivo el trabajo; esa es la razón económica. La razón política es que a través del incremento de la productividad en el trabajo se dé un fortalecimiento del capital sobre sistemas de producción, para debilitar al proletariado y restarle capacidad de respuesta organizada, de manejo y control sobre su trabajo. Para el Estado significa cambiar las relaciones laborales existentes en el país, delimitando el poder de los sindicatos para someterlos e incorporarlos a la aplicación de los planes de modernización y así coadyuvar a la reafirmación de la autoridad capitalista.

La reestructuración del proceso de trabajo orientada al incremento de la productividad exige en primer término la modernización con las tecnologías más avanzadas, que incluye un aspecto central de la reorganización del capital y este es: la modificación del proceso de trabajo. "Esta modernización técnica no se da de manera general en el conjunto del proceso productivo. Un ejemplo de esta dinámica es el de la industria automotriz, donde existen plantas totalmente automatizadas como las de la Ford en Hermosillo y Chihuahua, y otras como la Volkswagen en Puebla en donde sólo las partes más importantes del proceso de trabajo han sido automatizadas con la tecnología más avanzada" (3).

Pero éstos sólo son cambios físicos de la maquinaria. La otra cara de la moneda es el incremento e intensificación de la jornada laboral, con el consiguiente desgaste físico y mental del trabajador, a pesar de que el proceso de trabajo se simplifica.

Un efecto primario y altamente nocivo de estas modificaciones es la ruptura del control de la totalidad del conocimiento obrero sobre su proceso de trabajo, experiencia acumulada en años de trabajo del obrero. "Con toda esta reorganización, el capital desarticula la unidad de trabajo, dividiéndola en múltiples casos y conformándola con diversos mecanismos, llevando a la simplificación las actividades laborales, en adelante reducidos a unos cuantos movimientos que para el trabajador van a significar una jornada laboral más monótona, con posturas corporales inadecuadas y condiciones de trabajo establecidas exclusivamente para cuidar el equipo (clima, humedad, iluminación, etc.) y no al obrero, con resultados dañinos para su salud" (4).

3) Brecha. Publicación bimestral de Teoría y Política y de Coyoacán núm. 3 Primavera de 1987, pp. 78-79

4) Noviega Mariano. En defensa de la salud en el trabajo. UAM Xochimilco Mex. 1989 pp.15

Para cambiar las relaciones de trabajo es necesario romper con los viejos esquemas de funcionamiento entre trabajadores, sindicato, empresas y Estado, por ello, como tercer elemento central de la ofensiva modernizadora, podemos reconocer una clara orientación de cambios jurídicos.

El método es modificar cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) o incluso, buscar su derogación para posibilitar la creación de una nueva estructura jurídica que haga cumplir las nuevas funciones de los trabajadores. Se trata de lograr -- una mayor eficiencia en el trabajo, convertir a los trabajadores en obreros universales (digamos potivalentes) con ilimitada movilidad, capaces de adoptar una actividad positiva de colaboración con los proyectos de las empresas. Se quiere eliminar usos y costumbres y reglamentar las funciones de todos los pasos del proceso de trabajo, para crear una nueva relación jurídica entre empresa y sindicato avalada por el Estado, en donde el poder de negociación de los sindicatos se reduzca.

Con el impulso y coordinación del Estado, el capital acelerará las medidas de -- reconversión industrial, atacando directamente los procesos de trabajo, mientras los -- sindicatos no tendrán otro camino que enfrentarla, tratando de salir lo mejor librados, por lo que las luchas obreras serán en su mayoría aisladas y estarán más expuestas y la cúpula sindical se limitará a declarar que la reconversión no significa mayor caída salarial y más desempleo, ni disminución de derechos y prestaciones obreras. El Estado y los patrones no se quedarán en las declaraciones, sino que acentuarán las medidas reestructuradoras en un afán por reorganizar la producción y poder salir de la crisis insertándose en el mercado mundial en condiciones menos desventajosas que las -- actuales.

La explicación oficial de la crisis en el sector industrial es la caída del mercado, el excesivo endeudamiento y la obsoleta tecnología, por lo que la respuesta del -- Estado es el cierre de empresas, despidos masivos y mutilación del C.C.T., cuando no su liquidación definitiva. El objetivo de fondo es limpiar la industria, eliminar empresas que no le interesan y romper la tradicional lucha sindical.

Otra variante de esta política ha sido la venta que el Estado ha hecho de empresas nacionalizadas junto con la banca, que han sido reorganizadas por la patronal -- con la ayuda de las autoridades laborales.

La crisis y la política modernizadora del Estado han preparado las condiciones - para minar a la clase obrera y sus sindicatos. Producto de ella ha sido el consiguiente debilitamiento de la burocracia sindical, su pérdida de capacidad negociadora y de consenso. Otras medidas que se han utilizado para profundizar la debilidad de los sindicatos y sus direcciones es la disminución de su base de sustentación, que se da no sólo a través de los despidos, sino impulsando el contratismo con empresas que trabajan con personal no sindicalizado, aprovechando esta situación se obliga a los sindicatos a competir con otras empresas, por lo que la materia de trabajo deja de ser reclamada por los sindicatos como un derecho, que al entrar en este tipo de negociación - abarata la mano de obra de sus trabajadores, aceptan modificaciones en sus contratos colectivos y se enfrentan a la desaparición de departamentos.

Ante esto, la burocracia sindical se queda en las simples declaraciones de que - no se afecte a los trabajadores, pero acepta todo el proyecto de incremento de la productividad, diciendo que los obreros no se oponen a los cambios tecnológicos. El síndico cato entra, entonces, en la reconversión industrial como parte integrante en vez de -- enfrentarla, se adecua acriticamente a ella.

Con todo esto, los sindicatos se ven cuestionados en su capacidad de respuesta a los cambios. Finalmente han tenido que aceptar cierres, despidos, modificaciones contractuales y convenios de productividad desventajosos para los trabajadores.

En resumen: Se ha tratado de caracterizar los tres ámbitos específicos en que el capital tiende a fortalecer su hegemonía y control: el técnico, el administrativo y el jurídico. Se trata de una intencionalidad global que genera una y compleja situación para la clase obrera, cuyas reacciones han sido desde la aceptación pasiva de estos - cambios hasta la resistencia tenaz a todo cambio tecnológico y a toda intención modernizadora.

Por esta razón, en este pequeño tema, se quiere de manera muy limitada, aportar algunos de los elementos usados en la estrategia por parte del sector empresarial y - del sistema económico; los impactos que esta estrategia de reconversión y modernización ocasiona en los trabajadores ofreciendo algunas ideas respecto a la organización y reivindicaciones que deberían plantearse a nivel sindical, con algunas reflexiones - sobre la necesidad de renovación o reestructuración del movimiento sindical.

## CAPITULO I

### LA MODERNIZACION EN MEXICO

#### 1.- DIRECCIONES E ILUSIONES DE LA MODERNIZACION.

Se ha planteado para nuestro país un nuevo rumbo, a fin de convertirlo en un -- verdadero agente del cambio modernizador. Con este objeto se plantean modificaciones importantes en las reglas del funcionamiento de nuestra economía acentuando la participación de capitales privados, nacionales y extranjeros con la preponderancia de los segundos.

Bajo el argumento de que es necesario salir del marasmo económico se plantean importantes modificaciones a las relaciones laborales con el fin de transformar la -- planta productiva en un sentido más eficiente y competitivo en particular hacia el -- mercado externo.

"Si tratamos de definir la modernización; es una política tendiente a actualizar la economía frente a los avances tecnológicos, limitando aquellos aspectos que se consideran como resultado de una sobrerregulación burocrática de los procesos económicos". (1) Apreciando estas circunstancias en la cotidianeidad del pueblo mexicano desde la quiebra del modelo del "desarrollo estabilizador", se han sucedido una serie de crisis -- que han llevado la economía del país a una situación precaria. Pero a decir país es -- necesario poner el acento en sus trabajadores; ya que si bien es cierto que las tasas -- de ganancia del gran capital se mantuvieron creciendo, por el lado de los trabajadores disminuyó el poder adquisitivo de sus salarios en forma escandalosa.

Así mismo ha aumentado el desempleo, creciendo el número de mexicanos "pobres" y con ello se conduce a un crecimiento acelerado de la desnutrición, por lo que se -- desprende la urgencia de cambios políticos, siendo ese el propósito de la moderniza--- ción. Veamos los pasos y rumbos que ésta toma:

Desde el punto de vista de las modificaciones económicas el proyecto moderniza-  
dor plantea la necesidad de optimizar la planta productiva del país, eliminar el rezago

---

1) Martínez García, José Guadalupe. ¿ Modernización ? Universidad Obrera de México.  
Revista mensual núm. 12, Diciembre de 1989 p. 6

tecnológico a fin de contar con una industria de alta productividad, eficiente y competitiva. Para el cumplimiento de este objetivo se plantea: la renegociación de la -- deuda externa, a fin de obtener "dinero fresco", la inversión extranjera para evitar el endeudamiento externo de México, pero esta inversión externa no elevará la competitividad, ya que los productos que ésta generará serán extranjeros y la mano de obra será peor pagada. Además la orientación de estas inversiones es el incremento de los -- grandes centros monopolistas transnacionales, recibiendo nuestro país sólo un pequeño = porcentaje de utilidades marginales.

"La reestructuración del capital a nivel nacional e internacional, trasfondo de la crisis actual ha exigido en estos últimos tiempos violentos quiebres económicos y político - culturales."

"La creación de una clase trabajadora dócil, barata e indefensa ante las "libres" fuerzas del mercado es una de las condiciones de la modernidad económica. Pero esto supone otros ajustes, tales como la llamada "flexibilización" de las relaciones laborales, una nueva legislación en el ramo y una "cultura del trabajo" que discipline a los sindicatos, haga disponible al trabajador (obrero universal) y aún lo convenza de lo - inevitable de estos cambios."

"La indiscriminada apertura al exterior, la modernización en beneficio del capital monopolista (sobre todo transnacional) y la maquilización, implica el abandono del proyecto histórico de Nación que se venía pregonando por la clase gobernante en los Planes Globales de Desarrollo. El pago de la deuda es el eje del proyecto transnacional, ya que ha permitido imponer ciertos ajustes a costa de la Soberanía Nacional."(2)

En el ámbito político-sindical, el conflicto capital-trabajo, en la actualidad se distingue por su dualidad. La tendencia general es hacia la modernización, pero los -- rumbos que ésta toma son diferentes, y que en lo esencial son dos: los sindicatos sometidos por la fuerza a la lógica del capital, y los sindicatos que se orientan a la -- concentración. Los dos tipos de sindicatos comparten el aislamiento y la condición general de derrota de la clase obrera. Los dos soportan la urgencia del capital por reestructurarse, traducida en los hechos cotidianos a una agresión contra el empleo, el salario, las conquistas contractuales y la legislación laboral. Sin embargo, mientras los

2) Estrategia. Revista de Análisis Político núm. 87 mayo-junio de 1989 p. 46

primeros tensan fuerzas y se enfrentan al capital con los tradicionales instrumentos de la lucha obrera (paros y huelgas), los segundos se avienen a las nuevas reglas que impone el capital y sobre éstas negocian. "Por lo tanto, las nuevas condiciones van más allá del coyuntural incremento salarial, de la cláusula contractual violada o de la legalidad perdida; tienen que ver más bien con formas de remunerar el trabajo, con tratos lo menos colectivos posibles y con una disposición jurídica políticamente existente, aunque carente hasta ahora de la sanción legal. Tiene que ver, en última instancia, con una nueva racionalidad capitalista (que es apoyada e impulsada también desde el Estado) que en negación con el trabajo establece criterios determinados por la productividad de la inversión y por su competitividad en el mercado mundial" (3).

Los primeros, aquellos sindicatos que desde siempre se enfrentan al capital con la única manera que saben: negociando en la cúpula o estallando huelgas, establecen hoy un diálogo de sordos con un empresario que intencionalmente recurre al silencio; que concientemente obliga a los trabajadores a estallar huelga, dejando después pasar el tiempo sin importarle el costo que le represente hasta lograr el desgaste del movimiento, obligando a los trabajadores a aceptar sus condiciones.

En esos casos la concertación está ausente, y si bien es cierto que líderes y bases carecen de claridad sobre una nueva situación que los obligaría a reinventar otras formas de negociación, de reorganización y de lucha, no menos cierto es el hecho de que al común de los empresarios no le interesa concertar, y que contando con el apoyo de la autoridad laboral y del arcaico y rígido control de las centrales obreras oficiales, se transforman, se reestructuran, se modernizan sin mediaciones políticas, en condiciones de profunda debilidad obrera. La prepotencia empresarial primero los humilde y luego los obliga a aceptar sus condiciones.

Los segundos, aquellos sindicatos que han abandonado el recurso de huelga, que entendieron y decidieron que la única salida posible para los asalariados y sus organizaciones era concertar aceptando las nuevas condiciones que impone la reestructuración del capital; el perfil que los distingue es que son sindicatos nacionales de empresas paraestatales, estratégicos para el régimen y no pertenecientes a ninguna central obrera oficial, aunque sí al Congreso del Trabajo, golpeados a lo largo de la década de los 80 y que tuvieron como "ventaja" por su posición de punta (económica y

3) Quiroz T. Othón. Nuevos rumbos, nuevas esperanzas. El Cotidiano, Revista mensual núm. 36 Julio-Agosto de 1990 p. 51



y política) y por la sensibilidad de sus líderes captar las exigencias modernizadoras, el ser escogidos por el gobierno en turno como ejemplo de lo que, según las autoridades, deben ser las nuevas formas de relación laboral.

Al hacer la clasificación de la lucha obrera organizada: sindicatos que pueden llamarse concertadores y sindicatos pensados como tradicionales (aplicando métodos -- de la década de los 70) sólo puede ser posible a partir del gobierno satinista, donde -- la política laboral se define en los llamados acuerdos concertados entre el capital y el trabajo; citando como ejemplo al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME). Quedando fuera de esta -- división todos los demás sindicatos que no han podido romper con la inercia de una -- tradición que los acostumbró a la negociación laboral desde la cúpula, ignorando la -- acción colectiva de las bases obreras expresada en paros, marchas, huelgas.

"Los principios políticos de los sindicatos llamados concertadores asumen una -- ideología productiva, política y laboral resumida en los siguientes aspectos:

- Pugnar por un sindicalismo alejado de las prácticas antidemocráticas.
- Lograr la participación consciente de los trabajadores en los procesos de cambio -- productivo, político y social, incidiendo en la definición del desarrollo del país.
- Sus métodos de lucha serán la concertación, el diálogo, la manifestación pública, la propaganda y la huelga.
- Constituirse como una fuerza propositiva, unida en los hechos y lista para concertar acuerdos y estrategias". (4)

Las definiciones ideológicas de estos sindicatos concertadores, nos hablan de una estrategia laboral que se impone al margen de la relatividad de las suposiciones que -- entrañan. Hipótesis que se riñen con la realidad, las experiencias laborales así lo demuestran (Minera de Cananea, SITCARSA). Hasta donde se sabe, no existe constancia histórica de algún empresario dispuesto a cogestionar con sus trabajadores la administración de sus empresas, y mucho menos a compartir sus ganancias más allá de lo establecido por la ley en los repartos de utilidades.

Las recientes formas de organización del trabajo en las modernas industrias reconocidas (SITCARSA, Teléfonos de México, Ferrocarriles Nacionales) bajo la guía de la flexibilidad (circuitos de calidad o grupos de trabajo) dado que, por encima de sus supuestas cualidades difundidas por la propaganda empresarial, no dejan de ser lo que toda

4) Becerril. Andrea. La Jornada, 27 de abril de 1990 p. 22

organización capitalista de trabajo ha sido: expresión de un orden coercitivo orientado al control de los trabajadores en la producción, o lo que es lo mismo: la organización del poder patronal. No pudiendo negar que estos nuevos modelos de organización expresan novedosas formas de mantener la estabilidad y la congruencia productiva en los diferentes procesos de trabajo, pero más sofisticado si se quiere, se continúa supeditando el trabajo obrero a las necesidades del capital.

No se puede hablar entonces, de no confrontación en las relaciones productivas - ya que toda mejora económica o política ha sido y continúa siendo de la lucha. Cuando hoy se habla de concertación o de cooperación, se hace un llamado a la aceptación y en situación de desventaja, de las reglas establecidas por el capital en la fábrica, con la sanción moral del Estado. Para muestra basta revisar los comportamientos empresariales y de la autoridad laboral, para darse cuenta de lo aparente del discurso modernizador. No viéndose que esta situación deba cambiar en beneficio del trabajador.

Por lo pronto, el eco del proyecto modernizador debe mostrar en el corto plazo su viabilidad y funcionalidad al proyecto satiniista de transformación del Estado. Para lo cual, tiene que vencer en los próximos conflictos laborales que se establezcan con el capital, en la cúpula obrera organizada del Congreso del Trabajo, en la conflictiva relación con la autoridad laboral y los impredecibles comportamientos de un Estado - patrón en pleno proceso de reprivatización; debiéndose mostrar en los hechos las supuestas bondades de la estrategia concertadora: que se extiendan los beneficios alcanzados por los electricistas y telefonistas (conservación del empleo, del contrato colectivo de trabajo, al menos en sus aspectos de prestaciones sociales y de permanencia de la organización sindical aunque con menor peso propositivo) a más amplias capas de la población obrera.

## 2.- LA NATURALEZA DE LA MODERNIZACION IMPLEMENTADA POR EL ACTUAL - - GOBIERNO.

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) presentado por Salinas de Gortari para el período 1989-1994, el aspecto menos conflictivo es el de sus objetivos generales como son: la defensa de la Soberanía Nacional, la ampliación de la democracia, la recuperación económica con estabilidad de precios y el mejoramiento productivo -- del nivel de vida de la población, que son objetivos compartidos por todos los mexicanos.

Los reclamos de la mayoría del pueblo mexicano son la democracia y el mejoramiento económico. Nadie quiere la inestabilidad de los precios. Todos los mexicanos - deseamos que la actividad económica aumente para que los millones de compatriotas - que hoy no tienen empleo y los jóvenes que se están incorporando al mercado de trabajo, lo puedan obtener.

El PND se basa en el diagnóstico de la situación actual, a partir del cual diseña estrategias, líneas políticas y acciones, que conduzcan al logro de los objetivos, pero si el diagnóstico carece de objetividad y las estrategias no son correctas, puede suceder que no sólo no se logren los objetivos propuestos, sino que los políticos y las acciones que practique el gobierno, conduzcan a otros objetivos que no son aquellos que se nos han expuesto, en los cuales todos o casi todos, estamos de acuerdo.

Refiriéndose al PND del sexenio pasado, es un claro ejemplo de lo que se ha -- mencionado anteriormente, la incongruencia entre los objetivos, la estrategia y la política económica realmente practicada, no solo impidió el cumplimiento de las metas explícitas, sino que tuvo resultados diametralmente opuestos a lo propuesto. Ante este hecho caben dos hipótesis: una, el PND del sexenio de Miguel de la Madrid quedó al margen del sendero que realmente tomó la política económica y la conducta de los -- empresarios privados; otra, el gobierno manejó dos planes nacionales, uno, el que todos conocemos como PND, y otro, el efectivo, el que realmente puso en práctica y al -- cual la mayoría de los mexicanos sólo conocimos por sus efectos o por las "cartas de intención" al Fondo Monetario Internacional (FMI).

El PND anterior plantea dos líneas principales de acción: la reordenación y - el cambio estructural, entendiendo por esto último el que "da prioridad a la satisfac-

*ción de las necesidades básicas de la mayoría, al fortalecimiento del mercado interno, fundamentalmente en alimentos, vivienda, educación, recreación y calidad de vida".(5)*

*Durante el periodo del anterior PND se retrocedió socialmente en la satisfacción de las necesidades básicas de la población, la más sentida, la de alimentación suficiente, y se redujo a la mitad el ingreso de los trabajadores, contrayendo con ello el mercado interno durante todo el sexenio. Pero, para fines de este tema, lo más grave fue que todo sucedió al revés de lo planeado, el presidente Miguel de la Madrid y sus funcionarios exaltaron el cambio estructural, refiriéndose a otro concepto, que incluía algunos elementos como: la preeminencia de las exportaciones, la apertura del comercio exterior, la privatización de empresas del sector público, la tecnología de las maquiladoras, entre otras. ¿Dónde pues, quedó el PND anunciado al inicio de su mandato ?*

*Por ello es necesario que ahora nos hagamos esta pregunta ¿ qué garantía tenemos de que el nuevo PND no encierra la misma incongruencia que el anterior ?*

*En el nuevo PND se presenta un diagnóstico oficial en el cual se expone un balance general de la situación nacional e internacional en el que se contienen algunos rasgos fundamentales que sirven de punto de partida. Es un diagnóstico demasiado optimista, claro está. En el ámbito de la economía mundial señala el avance de la interdependencia y modernización económica como un fenómeno general. Reconoce el peligro de nuevas formas de subordinación y exacción económica en favor de los países más desarrollados, que los actuales procesos de interdependencia traen consigo el abaratamiento de la mano de obra y de los recursos naturales de las naciones subdesarrolladas y en una creciente dependencia financiera, pero lo que no se señala en dicho diagnóstico es que este proceso está avanzando en México de manera acelerada.*

*En lo que se refiere a la economía nacional el diagnóstico es más optimista, - Sostiene que "la política de estabilización ha tenido un gran éxito y que los cambios estructurales que se han impulsado en el sexenio anterior, constituyen una base sólida para emprender una época de crecimiento estable y equitativo". (6)*

*Esta apología de los cambios económicos impulsados por el gobierno del sexenio anterior, sustituye el diagnóstico objetivo, necesario para la elaboración de una estra-*

5) De la Madrid Hurtado, Miguel. PND 1983 - 1988 p. 13

6) INEGI Plan Nacional de Desarrollo 1989 - 1994 p. 19

tegia de desarrollo de la economía nacional. Esa apología no corresponde con la realidad.

La estructura industrial está hoy más desarticulada que antes: su falta de competitividad con el exterior se observó claramente con el exagerado crecimiento de las importaciones. "En 1988 la industria que ha aumentado el total de las exportaciones - manufactureras en los últimos años, ha sido principalmente la maquiladora, que no quiere en el país ni el 3% de los insumos que requiere. En materia tecnológica, debido a la política de austeridad practicada, el rezago ha crecido y nuestra dependencia es mayor que antes. También ha aumentado nuestra sujeción financiera del exterior".(7)

Durante el gobierno de Miguel de la Madrid hubo variantes estructurales, pero - fueron cambios muy diferentes, algunos incluso contrarios a los que se necesitan para fincar las bases de una época de crecimiento estable y equitativo de la economía nacional; como el presentado en 1987, cuando ante la amenaza de hiperinflación, después de la devaluación, se tuvo que implantar como un plan emergente el Pacto de Soledad Económica (PSE), en ese año, la balanza de pagos tuvo un repunte positivo en base a las medidas tomadas como el caso de establecer un tope a los salarios mínimos. Pero la verdadera causa de la crisis en 1987 fue el crack que siguió al gran auge de la Bolsa de Valores (capital especulativo), lo cual no se menciona en el diagnóstico del nuevo PND presentado por Salinas de Gortari.

Se soslaya así el papel jugado por el capital en la esfera de la especulación - financiera, manifestando de ese modo una inclinación a favor del capital financiero, quedando expresada al sostener una tesis que maneja que los márgenes de rentabilidad, los niveles salariales y los precios de garantía, no podrán elevarse mientras no bajen las tasas reales de interés. Esto significa que en nuestro país, la distribución funcional del ingreso, está gobernada por los intereses del capital financiero que se expresa en las tasas de interés. ¿Acabo no es ésta una economía de rentistas financieros?

En consecuencia, de un diagnóstico carente de objetividad; qué programa de desarrollo económico se puede derivar.

De las tres líneas estratégicas del PND para alcanzar el objetivo de crecimiento económico, dos son líneas de continuidad, sólo una podría significar algo nuevo, nada más que está mal formulada.

7) Zermeño Felipe "La Modernización Económica de Salinas."

Las dos líneas de continuidad son la de estabilización y la de modernización. Lo nuevo sería la estrategia de reactivación de la inversión productiva.

El seguimiento de un programa gubernamental tipo PECE (Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico) significa seguir en la línea de frenar parcialmente la inflación con medidas de contracción económica, manteniendo el desajuste de los precios relativos. Ello significa seguir aplazando el ajuste de precios de la fuerza de trabajo, de los productos agropecuarios y de una buena cantidad de industrias orientadas hacia el mercado interno con menor poder monopólico, que vieron disminuidos sus precios reales durante el periodo inflacionario. Ni el PSE ni el PECE han podido --- corregir esos desajustes, al contrario, durante su funcionamiento el salario y los precios agropecuarios han sufrido fuertes pérdidas.

La modernización económica es también constante de política de cambio que se viene practicando desde el sexenio pasado. El Estado, al no poder o no querer tomar ninguna iniciativa verdadera de desarrollo tecnológico y reestructuración industrial, se limita a presentar un programa de reconversión financiera y de mayor liberalismo frente al gran capital financiero nacional e internacional.

Según la visión oficial, al abrirnos más al capital extranjero, y al comercio de importación, incursionaremos en la modernización económica con una incondicionalidad abierta a los intereses del capital extranjero, seremos, según la divisa contenida en el PND más modernos. Sigamos atrayendo al capital financiero con salarios de hambre y con la entrega casi regalada de nuestros recursos naturales. No hay nada nuevo en este proyecto de modernización, ya que se viene practicando desde el sexenio pasado.

Nuestra apertura al capital extranjero debe ser más selecta y gradual, dándole oportunidad y apoyo a la industria nacional, para que se pueda defender y modernizar; aspectos como éste se han dado en países que se caracterizan por una política comercial más amplia.

Es ingenuo que México se abra casi totalmente al capital externo, pidiéndole a su vez a las potencias económicas que ya se apoderaron del mercado interno, que hagan lo mismo ante la inversión de México en sus territorios, siendo que esas potencias tienen más protección de su industria que nosotros. Esa no es política moderna, es más bien; 'úlica ingenua.

Para poder establecer una verdadera estrategia de desarrollo económico productivo, hace falta un diagnóstico que explique las causas de la contracción de la inversión productiva, a partir del cual se formule una estrategia de orientación y estímulo efectivo a la misma. Por lo que la apertura del mercado externo no es suficiente tal como lo ha llevado el régimen salinista, siendo que la clave está en el incremento del mercado nacional.

Para estimular la inversión productiva, hace falta una reactivación del mercado interno que consiste en: primero, que la industria ocupe plenamente su capacidad instalada y, segundo, sienta la necesidad de ampliar su planta productiva. Por lo tanto, una verdadera estrategia de incremento a la inversión en la producción permitirá - avanzar hacia una auténtica modernidad económica.

La política de inversión productiva es el aspecto esencial de cualquier plan de desarrollo. La línea de inversión es el resultado del proceso de acumulación del capital; su fuente de financiamiento, su monto y su ritmo, su orientación productiva y social van a determinar el estilo de crecimiento.

Las acciones de política económica de Salinas, nos permiten entender con más claridad en que consiste su concepto de modernización y cuál es su línea de fomento y orientación de la inversión productiva.

Acciones como la promulgación del Nuevo Reglamento de Inversión Extranjera, - que abre más campos al capital trasnacional y le permite el control en áreas en las que participaban en forma minoritaria; la invitación al capital privado a participar en obras, antes exclusivas del sector público, constituyen elementos significativos del proyecto modernizador en marcha y de la política de inversión de capital; podemos - citar como ejemplos la privatización de Mexicana de Aviación, Teléfonos de México, la quiebra de la Minera Cananea y la reprivatización de la banca.

La privatización, la desregulación y la mayor apertura al capital extranjero - han constituido el eje de la política del proyecto modernizador de Salinas. Fue necesario hacer un rodeo para llegar a esta conclusión, ya que el gobierno ha explicado la privatización de las empresas paraestatales como una necesidad para el saneamiento de las finanzas públicas, vertiendo los siguientes argumentos:

a) "El Estado se deshace de algunas empresas para reducir su déficit financiero. Pronto se pudo observar que dicho argumento era falso, a partir de que el gobierno -

empezó a deshacerse de empresas viables, que trabajaban con números negros. Si una empresa es rentable; tiene un influjo positivo sobre las finanzas públicas".

6) "Se privatizan algunas empresas porque el Estado tendría que desviar recursos que debe canalizar a obras socialmente prioritarias, para financiar el crecimiento y modernización de esas empresas. Esta también es una seudo explicación, ya que una empresa que es económicamente viable (Teléfonos de México) es capaz, por definición, de autofinanciar su desarrollo mediante la acumulación de sus ganancias".(8)

En México, este proceso de privatización y/o reprivatización, significa un desmantelamiento del poder económico de un Estado que era capaz de imprimir un ritmo y un estilo al crecimiento económico.

La privatización ha sido un elemento clave del proyecto modernizador satintista, siendo la palanca fundamental de fomento a la inversión privada o, para ser más precisos, a la inversión productiva del gran capital transnacional. El papel de la privatización obedece a una razón económica y a una razón de carácter ideológico-político.

El proyecto de privatización ha sido un reclamo del pensamiento empresarial para desmembrar el poder económico del Estado, ya que considera que el poder estatal es un obstáculo a la hegemonía burguesa que incluso lo señala como un "peligro socializante", por ello, al desmantelar ese poderío, el gobierno de Salinas da el toque final a la superación de la "crisis de confianza" que se ha caracterizado desde el sexenio de Echeverría, y que el mismo capital transnacional la ha hecho también suya. Esta es la razón económica.

"Por ello el camino que ha seguido la modernización del actual régimen no ha sido fácil, ya que está plagado de contradicciones y avanza, pero en cada paso muestra que la única forma de imponerse es a través de un poder coercitivo, ejerciendo la violencia sobre el mundo del trabajo como son: sindicatos, contratos colectivos de trabajo y salarios. Según la política satintista, es el único medio de dar congruencia y estabilidad interna a nuevas formas de organización laboral más productiva". (9) -- Esta es la razón ideológico-política.

8) Zermeño Felipe Op. Cit. p. 72

9) El Cotidiano. Revista mensual núm. 32, 1989 p. 39



### 3.- LOS TRABAJADORES ANTE LA MODERNIZACION OFICIAL.

En la década de los años 80 se transformó el mundo del trabajo acentuándose la transformación a finales de 1989, definiendo este periodo en el cambio de formas tripartitas de negociación obrero patronal (obrero-gobierno-patrón) en acuerdos "concertados" entre el capital y el trabajo; que pretende adecuar las formas de contratación a la productividad de la empresa y a su capacidad de competencia, y que se propone acabar con las grandes centrales obreras, con sus líderes profesionales y vitalicios y, sobre todo, con su papel activo en los procesos de producción; que son las disposiciones plasmadas en los clausulados de los contratos colectivos de trabajo. El objetivo es claro: impulsar y consolidar nuevas relaciones laborales sancionadas, si se puede, por la ley.

En el mismo sentido, mientras que en algunos casos los conflictos entre el capital y el trabajo fueron resueltos con relativa facilidad, se consolidó con esto la tendencia modernizadora, en otros casos, las intenciones reestructuradoras del capital avanzan con dificultad ante los obstáculos que le pone la tucha de resistencia impuesta por la organización obrera; se transita de los convenios concertados a la reconversión satvaje.

La modernización de las relaciones laborales comenzó con el ataque a los dos -- más fuertes bastiones del corrupto y clientelar sistema sindical, petroleros y maes--- tros. Continuo con los convenios "flexibilizados" tanto con el Sindicato de Telefonistas (que facilitó el tránsito a la privatización de la empresa), como con el Sindicato Mexicano de Electricistas quitándole el estigma de "en liquidación" a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro. Posteriormente se produjo la arbitraria, impositiva y des- pótica intervención de las autoridades del trabajo, contra los obreros metalúrgicos de Altos Hornos de México que logró "flexibilizar" sus contratos colectivos y modificar y recortar parte importante de su clausulado. En la segunda mitad de 1989, los conflictos de SITCARSA y Cananea ratifican la idea de que el camino de la modernización -- laboral no es tan expedito.

"La flexibilización se entiende como el instrumento material utilizado por el capital para reestructurarse y quitarte rigidez a desgastados sistemas productivos, salariales, de empleo y laborales, que obstaculizan el crecimiento industrial: es la respuesta a la crisis estructural de la economía. La automatización flexible se asentó -- desde fines de la década pasada en los países desarrollados. Esta flexibilización del -- aparato productivo repercutió en las relaciones laborales, la estructura salarial y el

empleo, es decir, sobre las tradicionales formas de contratación colectiva. A lo largo de la década todo contrato colectivo nuevo nació flexible, y arrastrada en esta lógica, toda revisión contractual con viejos contenidos proteccionistas es, paulatina o radicalmente flexibilizada. El modelo contractual creado, impulsado y consolidado por el Estado benefactor surgido de la Revolución Mexicana, que protegió durante casi 50 años al trabajador sindicalizado de los cambios tecnológicos, de su desgaste en el proceso de producción, del desempleo y de los bajos sueldos a través de los beneficios otorgados por el salario indirecto (vía CCT) está dejando de existir".

"Simultáneamente, la flexibilidad aparece empeñada en imponer las bondades de un modelo que pretende eliminar el contenido político de los sindicatos frente al capital. Todo lo anterior acompañado de un nuevo discurso ideológico que desde el aparato de gobierno, las organizaciones patronales, las centrales obreras y la academia, defiende la idea de que las nuevas relaciones que se inauguran en el mundo de la producción, son tendencialmente favorables para el bienestar económico del trabajador y para un más saludable rendimiento psíquico y físico en su trabajo".

"El sentido común diría que al atacar la flexibilidad se defiende a organizaciones sindicales corruptas y clientelares que han mostrado repetidamente su incapacidad de defender y luchar por el interés de sus agremiados; o bien, aferrarse a modelos de "insurgencia sindical" que nunca pudieron convertirse en alternativa viable para los asalariados. En realidad, lo cuestionable no es la flexibilidad en sí misma (que es el producto necesario del desarrollo capitalista actual) sino el intento de hacer desaparecer lo realmente existente: la contradicción entre el capital y el trabajo".(10)

La política oficial supedita el mundo laboral a la política económica, consecuentemente a los acuerdos con el capital extranjero, en particular el FMI. Cada vez que dan más tejos de la realidad las comisiones tripartitas, sustituyendo en sus funciones a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por el gabinete económico del gobierno; los sindicatos por el Pacto de Solidaridad Económica ahora por el PECE. Los dirigentes sindicales del Congreso del Trabajo son reducidos a espectadores de la modernización en las negociaciones del PECE.

En el lenguaje de los altos funcionarios está muy en voga el concepto moderniza

10) *El Cotidiano. Revista de la Realidad Mexicana Actual.*

Mensual núm 32, 1989 p. 39

ción tecnológica y reconversión industrial, sin establecer claramente en qué consiste, cuál es su alcance y cómo se expresa en una u otra actividad económica. Generalmente se da por entendido que su aspecto principal es la introducción de nueva tecnología, es decir, de la reposición de la vieja maquinaria por nueva que le permitirá competir en los mercados internacionales.

En este sentido la industria maquiladora se desarrolló en los últimos años con dinamismo y rentabilidad. Su expansión se debe al sistema de regulación monopolista estatal y por la necesidad de ordenar la competencia entre las grandes potencias en los mercados internacionales. "En México de 1982 a 1988 el número de establecimientos creció de 569 a 1582, de los cuales el 76% opera con capital extranjero, principalmente norteamericano. Las maquiladoras aumentaron su participación en el total de la producción industrial nacional de 3.9% en 1974-1982 a 11.7% en 1983-1986 proporcionando empleo a más de 415 mil trabajadores"; (11) concentrándose principalmente en los estados fronterizos; Baja California, Chihuahua, Nuevo León, Tamaulipas; ello debido a que el gobierno proporciona incentivos tributarios, facilidades arancelarias - aduaneras, la creación de escuelas oficiales de educación media y tecnológica, inversiones importantes en parques industriales y en la infraestructura de servicios.

"Las ramas industriales en que se concentra la actividad maquiladora son la eléctrica y electrónica, automotriz, textil y vestido, madera, juguetera, manufacturera y alimentaria. La incorporación de nuevas tecnologías en la industria maquiladora responde a la necesidad de asegurar un mejor control del proceso productivo con el fin de lograr mayor regularidad del trabajo; el perfeccionamiento constante de los sistemas de control de calidad; la reducción de costos mediante la disminución de las mermas y el ahorro de herramientas o inventarios; la reducción salarial; garantizar ciertos niveles de seguridad industrial y aprovechar la flexibilidad propia de esta tecnología". (12)

En fin, la reestructuración industrial profundiza el desarrollo desigual y la vuelve más dependiente del exterior. Las nuevas tecnologías cambian la composición de la fuerza de trabajo, y el perfil del trabajador requerido cambia en favor de la más cali-

11) Prado Robles Luis, Director de Desarrollo Regional de SECOFI.

El Universal, febrero 24 de 1989 p. 8

12) Brown Flor y Domínguez Lilia, "Nuevas tecnologías en la industria maquiladora de exportación". Comercio Exterior, Vol. 34 no. 3, marzo de 1989 pp. 215-223

ficada, sobre todo técnicos e ingenieros, a la vez que al obrero se le exige mayor - atención y limpieza en su labor e incluso una mayor capacidad de pensamiento abstracto.

Para nosotros es claro que la maquilización deja muy discutibles y escuátidos be neficios para los trabajadores y para el país, "por lo que si se quiere elevar la de-- manda de los insumos nacionales, debe ser con una mayor participación de los trabaja-- dores, estimulando el aprendizaje tecnológico, incrementando el ingreso de divisas, -- los salarios y prestaciones efectivos".(13)

El auge de las maquiladoras y el crecimiento de ciertas actividades, como las - exportadoras y las turísticas, así como la de algunas empresas, punta de ramas, como TELMEX, la de automotores de exportación, de petroquímica y pocas empresas textiles, lleva a otras a generalizar esa visión de modernidad, a comparar el modelo nacional con países industrializados, sin compadecerse de lo que la realidad muestra. Otras em-- presas que sin modificar su inversión, su tecnología o los procesos de producción cam-- bían sus métodos o sistemas de trabajo por otros nuevos con recortes de personal, mu-- tilación de derechos, de contratos colectivos, obteniendo una mayor explotación de la fuerza de trabajo; a continuación mencionaremos algunos hechos:

a) El convenio firmado entre TELMEX y el Sindicato (14-IV-89) trajo como con-- secuencia: modificación de las condiciones de trabajo, desaparición de los convenios - departamentales, rompimiento de la bilateralidad entre empresa y sindicato, se pacta la libre movilidad del personal por parte de la empresa según la necesidad del servicio (este convenio fue el reconocido como ejemplo de la modernización a seguir en - los demás casos).

b) El caso de los petroleros es similar en el convenio firmado el 1º de agosto de 1989, se establece de manera arbitraria, convertir a más de 10 mil técnicos y pro-- fesionistas sindicalizados en empleados de confianza; recorte del personal transitorio.

c) En el caso de Altos Hornos de México, se mutilaron los contratos colectivos de las dos plantas y el despido masivo de trabajadores.

La lista es larga de empresas que se han reestructurado. Y el planteamiento de los trabajadores ante la modernización, es la unilateralidad que le están dando las --

13) Barona Rodolfo y Cruz Victor, "Modernización y Trabajadores" Estrategia, Revista de análisis político, mensual, núm. 87, 1989 p. 23

empresas a los convenios firmados, eliminando toda participación activa y propositiva de los sindicatos en los procesos de productividad para efecto de que no se vean ategados los derechos laborales. "Pero hasta ahora los hechos manifiestan que la modernización se caracteriza por la destrucción de las organizaciones obreras y la mutilación de los contratos colectivos, resaltándose la necesidad de establecer nuevas reglas del juego con el sindicalismo". (14)

---

14) *El Cotidiano*, Vol. 3 núm. 12, 1986 pp. 44-45

#### 4.- LOS DERECHOS LABORALES Y SINDICALES EN LA MODERNIZACION.

La libertad del mercado se ha convertido, poco a poco en el principio económico y político rector del conjunto de las relaciones sociales con nuestro país desde los inicios de los años setenta con el gobierno de Luis Echeverría, consolidándose en el sexenio de Miguel de la Madrid y en el régimen salinista. Sus aspectos esenciales son cuatro:

a) La apertura comercial, queda expresada con el fomento de las industrias maquiladoras de exportación en el ingreso al GATT y con la firma del Tratado de Libre Comercio;

b) La consiguiente liberalización de los precios, patentizada en el cada vez más exiguo control de precios;

c) La privatización de la producción de bienes y servicios en todas las ramas de la economía, incluyendo los sectores estratégicos de las comunicaciones, transportes, la petroquímica y las finanzas; y

d) La liberalización de la fuerza de trabajo, mediante la flexibilidad de las relaciones obrero-patronales.

Dejar en libertad a la fuerza de trabajo consiste en: destemplar el trabajo femenino, desindustrializar a grandes masas de trabajadores por la ampliación de los -- puestos de confianza, el trabajo a domicilio, el fomento del autoempleo, el cooperativismo y en general el empleo informal, así como la redefinición de las funciones de las organizaciones sindicales con la instauración del neocorporativismo.

Se ha acentuado la implantación de un modelo de relaciones laborales que incluye las tendencias hacia:

a) La extensión de la planta laboral con contratos temporales, generalizándose -- las contrataciones por servicios profesionales y por comisión;

b) El aumento de proporción de contrataciones de confianza por sobre los contratos de base;

c) La institucionalización de la potivalencia en las funciones a realizar;

d) La ampliación o reducción de la jornada laboral con base en los requerimientos de producción de las empresas, y

e) La instauración de la flexibilidad salarial.

El artículo 123 constitucional sigue siendo el marco para la regulación estatal corporativa de las relaciones entre trabajo asalariado y capital. En esencia, esta estructura jurídica ha servido más para contener y controlar la acción sindical de los trabajadores que para tutelar sus intereses tales como: impone el registro de los sindicatos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, subordina la legalidad de los contratos a su depósito en la Junta, califica la procedencia o no de las huelgas, establece la requisa, disgrega a los trabajadores a través de las leyes reglamentarias. (Apartados A y B)

La aplicación y profundización de la política laboral llevada a cabo por el actual régimen, ha traído una serie de consecuencias para los trabajadores, consignándose las siguientes:

a) "Reducción y anulación de las prestaciones vinculadas al salario base y a los días de descanso".

b) "Generalización en las negociaciones individuales de las condiciones generales de trabajo pasando por encima de las negociaciones colectivas".

c) "Deterioro de las relaciones interpersonales por la competencia exacerbada", y

d) "Menoscabo de la calidad de vida por el mayor desgaste físico y psicológico".

(15)

Por otro lado, en un país financiero y tecnológicamente dependiente como el nuestro, la modernización industrial significa para la burguesía: suprimir o atenuar las ventajas que el sistema legal otorga a los obreros revisando los contratos colectivos de trabajo al suprimir cláusulas favorables a los trabajadores; consiste en privati-

15) Ortega Max, Solís Ana Alicia. "Estado, Capital y Sindicatos, 1983-1988 Siglo XXI Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México, 1990 pp. 221-236

zar empresas del Estado. Esta modernidad que exaltan nuestra burguesía y sus corifeos, consiste en la creciente miseria del pueblo, el enriquecimiento de los empresarios y el aumento de la capacidad de pago de nuestro gobierno a sus acreedores nacionales e internacionales. Así mismo la capacidad para negociar de los sindicatos ha sido totalmente delimitada y restringida, pues el Estado es el que determina los incrementos posibles que se otorgarán a los trabajadores. En la práctica, el Estado controla a través de los "topes salariales" este derecho.

La ofensiva contra los asalariados pretende terminar con buena parte de las ventajas que conquistaron a través de décadas de lucha. "La arremetida especialmente se centra en contra de que los trabajadores por medio de sus sindicatos negocien bilateralmente con la empresa, sobre todo en lo que tiene que ver con el proceso de trabajo, los cambios tecnológicos, la contratación colectiva y la movilidad de los trabajadores. La tan publicitada flexibilidad del trabajo, no es más que dejar en manos del empresario la decisión de mover unilateralmente al trabajador. Por eso el gran interés gubernamental y patronal es orientado a dismantelar los sindicatos y las conquistas laborales plasmadas en los contratos colectivos de trabajo". (16)

Acabar con la bilateralidad y la negociación colectiva, significa que en adelante los acuerdos laborales tendrán un carácter individual, tanto en la negociación salarial como en las prestaciones y ascensos escalafonarios. Poco importa que esto se traduzca en un mayor desgaste del trabajador e incluso en una reducción de su esperanza de vida.

La contrarreforma laboral avanza en los hechos compactando o anulando los contratos colectivos de trabajo. Entre los afectados destacan los de Fundidora de Monterrey, Renault, Altos Hornos de México, Ford, Teléfonos de México y Pemex.

A la luz del ataque sistemático y generalizado contra los trabajadores, se entiende el golpe asestado a la burocracia quinista en Pemex, la cual actuaba como una verdadera mafia; acabar con ella debido a que por sus intereses corporativos partidularios era un obstáculo a la reestructuración de dicha empresa nacionalizada; debilitar lo más posible al sindicato para imponer los nuevos cambios implementados por el régimen salinista; dismantelar lo más que se pueda el contrato colectivo de trabajo; avanzar, así sea de manera lateral con la reprivatización y desnacionalización de ciertas áreas de Pemex.

16) Krieger Emilio. "La acción política de los trabajadores en el México actual" Universidad Obrera de México (UOM) núm. 5 mayo de 1989 pp. 3-6



Con la aneñetida contra el Contrato Colectivo de Trabajo de Pemex se acabó - con los contratos que se otorgaban al sindicato (en especial a la burocracia quintis-- ta), pero no para que ampliara sus actividades la empresa, sino para entregarlos aho-- ra a los contratistas privados nacionales y extranjeros. "Para debilitar más al síndico to el importante sector de técnicos y profesionistas fué pasado a la categoría de per-- sonal de confianza, sin importar que con ello se viole la legislación laboral. En esta misma dinámica se quita al sindicato la materia de trabajo creando nuevas empresas que se hacen cargo de determinadas actividades como en el caso de Petróleos Mezi-- canos Internacional, fundada en Holanda, bajo las leyes de ese país, para hacerse --- cargo del comercio internacional de Pemex" (17). Obviamente en esa empresa ya no tiene injerencia el sindicato.

El contratismo para debilitar al sindicato también se está instrumentando en Te-- léfonos de México, al igual que la creación de empresas que se hacen cargo de acti-- vidades que anteriormente correspondían a Teléfonos de México. "Asimismo esta empre-- sa a terminado con los convenios departamentales que eran los mecanismos a través -- de los cuales los trabajadores, en relación bilateral con la empresa, regulaban el pro-- ceso de trabajo". (18)

En esa misma dirección, pero valiéndose de la Secretaría de Trabajo, el gobier-- no, para debilitar el movimiento sindical y obstaculizarlo, impidió a los obreros de -- la Ford Cuautitlán salir de las filas de la CTM para ingresar a las de la COR, -- declaró inexistentes las huelgas de la Cervecería Modelo y Dina. Impidió que los -- trabajadores de la Compañía Hulera Tonnel abandonaran las filas de la CTM.

La mutilación de los contratos colectivos de trabajo está dirigida a aquellas em-- presas paraestatales o privadas, que es donde la clase trabajadora estaba más protegida (Teléfonos de México, Pemex, Cia. de Luz y Fuerza y Ferrocarriles) con contratos más amplios y mayor reglamentación. Por lo que este desmantelamiento lo realiza a través de la flexibilización de la relación laboral, lo cual implica eliminar aquellas cláusulas que ponen un freno al uso de la fuerza de trabajo por el capital para que pueda utilizar a los trabajadores, emplearlos, desemplearlos, moverlos, sin que los -- sindicatos tengan la mínima injerencia.

17) La Jornada, enero 11 de 1989 p. 16

18) Garza Toledo, Enrique de la. "Telefonistas y Electricistas".  
El Cotidiano, núm. 41 p. 16

## 5.- LA MODERNIZACION Y TRANSFORMACION DEL ESTADO IMPLICA LA DERROTA -- OBRERA.

*Si se nos pidiera señalar una fecha de inicio de la ofensiva capitalista contra el trabajo, bien podríamos marcar a 1983, después del descontento manifestado por los líderes del movimiento obrero oficial, ante el anuncio de la política económica restrictiva implementada por Miguel de la Madrid, acompañado por las acciones emprendidas por algunos sindicatos independientes. (19)*

*En este momento da inicio la embestida empresarial apoyada e impulsada por el aparato de gobierno empeñado en transformar desde su raíz el mundo del trabajo; el proyecto está destinado a resarcir al inversionista de las pérdidas ocasionadas por casi 10 años de lucha obrera; la estrategia es, desplazar a la organización sindical de cualquier tipo de decisión o control sobre el manejo de los procesos productivos, el anhelo de incrementar los índices de productividad, calidad, competencia y ganancia, inaugurando nuevas formas de organización laboral. Acciones, todas ellas, apoyando un gran número de facilidades para el capital transnacional, y un pacto entre la burguesía nacional y el Estado, que alcanza su nivel más alto de concreción con la firma del Pacto de Solidaridad Económica en 1987.*

*El objetivo de este proyecto de transformación estatal es readecuar la planta industrial para hacerla más competitiva en el mercado mundial que exige nuevas modalidades de producción y organización del trabajo. Aún cuando el ataque contra los sindicatos y sus conquistas había comenzado, los primeros años (1983-1985) se dificultaba concebir los objetivos reales de la estrategia gubernamental, además porque la ideología del nacionalismo revolucionario todavía era funcional al sistema político de dominación para ejercer un control sobre el trabajo y la crisis económica resultaba el gran pretexto para impulsar el desmantelamiento de los logros alcanzados por los trabajadores a lo largo de muchos años de lucha.*

19) Al inicio del periodo de De la Madrid el sindicalismo oficial midió sus fuerzas con el Ejecutivo Federal. De los reclamos verbales se pasó a los emplazamientos para concluir con el estallamiento de un gran número de huelgas. El gobierno se negó a satisfacer las demandas planteadas, exigiéndoles a la vez a los líderes sindicales disciplina. Resultado: los emplazamientos a huelga alcanzaron el número de 177 mil y las huelgas, según las declaraciones de los líderes sindicales más de 10 mil, para diciembre de 1983 se redujeron a poco más de mil y las huelgas a 68

"Al momento en que el sector obrero tomó conciencia de que la política estatal iba más allá en la solución de la crisis, centrándose más en contra de sus intereses, surge un nuevo concepto: la reconversión industrial, proyecto importado de Europa y con un marcado carácter técnico. Mientras la discusión sobre la reconversión industrial es llevada a los espacios burocráticos, patronales y académicos; viendo sus posibilidades y limitaciones; los trabajadores la entienden como sinónimo de desempleo, de recorte contractual, de desprecio a sus labores, de no respeto al derecho de huelga y de no reconocimiento en los hechos a su organización sindical".(20) El Estado se despoja de sus vestiduras nacionalistas y muestra su verdadera cara; una institución que explícitamente defiende un interés de clase, que se muestra dispuesto a terminar con viejas formas de quehacer político sindical que entorpece las intenciones productivas o reconvertidoras de las empresas.

A los continuos embates del capital contra el mundo laboral, ya sólo le hace falta que la sanción jurídica ilumine las acciones que se han venido implementando desde 1983. Su objetivo es: establecer un nuevo orden laboral que acabe con las conquistas obreras plasmadas en la contratación colectiva; que cambien más a su favor las disposiciones constitucionales estipuladas en el artículo 123 constitucional y en su ley reglamentaria.

"Después de casi diez años de reestructuración capitalista, cientos de acontecimientos permiten afirmar que los términos utilizados como cambio estructural, reconversión industrial o modernización productiva significan más que una limitada innovación tecnológica y de simples requerimientos técnico-organizativos destinados a hacer más eficiente la producción; se dirigen en lo esencial a modificar las relaciones entre las clases, pugnando porque estos cambios se institucionalicen a través de la sanción jurídica". (21)

20) El ataque empresarial contra el mundo del trabajo en cierre de empresas, quiebras, despidos, reducción de cláusulas contractuales, etc. pueden ser revisados en El Cotidiano núm. 10. La respuesta sindical ante la crisis; el caso del SME; en el número 20 María Lorena Cook, "La huelga de hambre de los trabajadores de la SARH; Pilar Vázquez, "Los telefonistas y el PIMES"; Jaciel Montoya, "Textiles y organización obrera"; Luis Méndez, "La huelga de VW y el conflicto de la Ford - Cuautitlán.

21) Grajeda, Luis Enrique. "Reglas del juego de las relaciones laborales de los países en desarrollo". El Financiero. Junio 6 de 1989 p. 49

"Para los inicios de los años 90, se pretende hacer creer que la economía nacional está en un crecimiento sostenido y que el problema de la crisis está por resolverse. Las banderas de transformación del Estado, se aplican a las nuevas realidades políticas del país y solo los sectores populares, y en particular los asalariados, continúan alimentando su pesimismo. Sus condiciones de vida y de trabajo, lejos de mostrar recuperación, se desmejoran".(22) Los trabajadores se obligan a mantener un clima de paz social que excluya la violencia de las relaciones de trabajo o como lo expresara el presidente: "disposición obrera para incrementar la productividad, bajar costos y coadyuvar a ganar mercados dentro y fuera del país, en un ambiente laboral donde se abandone la estrategia de confrontación de principios de siglo".(23)

El interés patronal que exige una mano de obra calificada y flexible, que cumpla con los requerimientos del proceso industrial, traería como consecuencia grandes cambios cualitativos en las formas de contratación regidas por los incrementos de la productividad y por la capacidad competitiva de empresas tales como: horarios flexibles, movilidad de personal, despido de trabajadores, etc. Ante esto el gobierno ha permanecido en una aparente neutralidad estableciendo desde el inicio del sexenio que el aumento del empleo y de los salarios dependía del crecimiento económico y de la elevación de la productividad, por lo que las banderas de la modernización de Carlos Salinas son: transformación del Estado y solidaridad, precisando su posición respecto al mundo laboral, acerca del nuevo sindicalismo, la productividad y la no violencia en las relaciones laborales, lo cual hacen perfilar al actual gobierno en un gran acercamiento al interés patronal.

La reestructuración capitalista en México se asienta sobre una gran derrota obrera; si nuestro juicio parece exagerado, considerando insuficientes los hechos de empresas que cierran, que despiden masivamente personal asalariado, que transforman unilateralmente los contratos colectivos de trabajo; recurramos a revisar algunas cifras oficiales donde quedará plasmada la magnitud cuantitativa de esta enorme derrota que se pretende disfrazar con ilusorios ropajes de los pactos concertados.

Iniciaremos explicando el comportamiento de los emplazamientos a huelga, que es la forma elemental de respuesta obrera, sancionada por la ley laboral como requisito, orientada a proteger los intereses del capital, de las llamadas acciones "locas o salvajes" de los asalariados, que si son capaces de desestabilizar los siempre precarios equilibrios que se establece entre el capital y el trabajo.

22) Bartra, Armando "Modernidad, miseria extrema y productores organizados".

El Cotidiano núm. 36, 1990 pp. 28-33

23) La Jornada, Mayo 2 de 1990 p. 14

"En 1982 se registran 16,030 emplazamientos a huelga y para 1989 se reducen a 6,806. Si se compara 1982 con 1989 se nota que los emplazamientos se ven disminuidos en un 58%, y a lo largo de estos ocho años, la tendencia general fue a la baja, - que sólo fue rota en 1987 al elevarse por encima de lo registrado en 1982, para volver a caer en 1988 y 1989". (24)

"Con respecto a las huelgas estalladas en 1982 se registraron 675 y en 1989 sólo se vivieron 58, por lo que al igual que los emplazamientos, la tendencia fue a la baja. Comparado con 1982, 1989 muestra una disminución del 83% en la utilización de - este recurso de lucha".(25)

En cuando al número de obreros que participaron en las huelgas estalladas, en - 1982 fueron 213,531 trabajadores involucrados y para 1989 sólo 26,454 mantuvieron este tipo de lucha, es decir, el número de trabajadores participantes en 1989 disminuyó en un 73% con relación a 1982.

Por lo que los números nos han mostrado, se puede deducir el escaso y casi nulo peso de la respuesta obrera ante la embestida del capital durante la década de los - 80's; "para ello basta señalar la insignificante relación que existe entre los emplazamientos y las huelgas estalladas que son 89,629 contra 1,991 respectivamente, lo cual significa sólo el 2% de un potencial enfrentamiento con el capital".(26)

Dentro de la tendencia a neutralizar los efectos de la respuesta obrera, hubo un momento que engendró la posibilidad de reanimar la lucha y ese periodo fue 1987, -- pero claro, fue una efímera esperanza ya que 1988 y 1989 se encargaron de deshacerla. A la luz de las cifras, resulta imposible desterrar el recuerdo de aquella maldada de devaluación del peso en 1987 y su nefasto impacto sobre la economía popular; la - descarada y protegida quiebra de la Bolsa de Valores; la amenaza (sólo eso) de una -

24) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Informe anual de los años 1982-1989. Emplazamientos a huelga y estallamientos de huelga.

25) Secretaría del Trabajo y Previsión Social op. cit.

26) Méndez Luis. "Fin de Sexenio...¿ y de una esperanza ?; lucha obrera en 1988 El Cotidiano núm. 28, 1989 pp. 35-42

*huelga general por parte del sindicalismo oficial, con el estrepitoso y por demás inútil emplazamiento a huelga y, la firma del primer Pacto de Solidaridad Económica -- que empezó a ordenar la casa en beneficio del patrón. Es a partir de este momento, -- cuando el Pacto no sólo combatió la inflación, favoreciendo la tan anhelada y buscada alianza del Estado con la burguesía, sino que también (para beneplácito de muchos) congeló cuantitativamente la respuesta de los trabajadores.*

## CAPITULO II

## EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y LOS TRABAJADORES

## 1.- LA FUNCION DE LOS TRABAJADORES ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

*La historia del Tratado de Libre Comercio (TLC) no debe escribirse a partir de que quedó suscrito por los pactantes, ya que el camino que conduce a éste se ha venido trazando por la vía de los hechos. El régimen de Salinas de Gortari, a partir -- del segundo semestre de 1990, canalizó todas las estrategias económicas y sociales al TLC, pero al encontrar serios obstáculos dicho acuerdo en el Congreso estadounidense y en Canadá para ser aprobado, se tuvieron que buscar otras alternativas, para el supuesto caso de que el Tratado no entrara en vigor en enero de 1994 como se había -- programado.*

*Por ello, Salinas de Gortari, manifestó "que México continuará modernizándose, con o sin TLC, ya que éste solo es un instrumento adicional en el proceso de reformas que se lleva a cabo en el país" (El Financiero 14-X-93 p. 20).*

*La reestructuración que se ha venido implementando en México, cubrió una etapa al firmarse el TLC. La modificación de las relaciones laborales, la privatización desbordada, la apertura comercial a las inversiones extranjeras, la reforma al artículo 127 constitucional, el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad, el mantenimiento de bajos salarios, todas ellas forman parte de la perspectiva de integración subordinada con Norteamérica, quedando redondeadas con la firma del TLC, cuyas implicaciones se conocían aun antes de la ratificación de dicho acuerdo.*

*Para el dado caso de que todo esto sonara abstracto, los efectos laborales antes de la firma del TLC saltaban a la vista y contradicen con la crudeza de su realidad las bondades prometidas en la propaganda oficial. "Para hablar de la generación de empleos, ahí están las cientos de fábricas de la industria metal mecánica, juguetera o textil que están cerrando por la apertura comercial indiscriminada como un adelanto que está por venir. Ciertamente, van a crearse nuevos empleos y muy probablemente estaremos viendo el surgimiento de una aristocracia obrera con nuevos salarios en algunos sectores, pero otros miles de empleos (más de los que se van a crear) desaparecerán sin que se les presenten opciones a los trabajadores desplazados". (27)*

27) Cueva, Héctor de la. "Los primeros damnificados del TLC". La Jornada Laboral, 27 de agosto de 1992, pp. 1-2

Los obreros que han sido liquidados por Pemex, son víctimas no solo de la implantación de nuevos modelos productivos, sino de una reestructuración que contempla el "adelgazamiento" de esta empresa para permitir la inversión privada nacional y extranjera y poder adecuarse al TLC. Esto que pasa en Pemex se ha querido circunscribir como un problema de relación laboral con la empresa, siendo que es un problema de carácter político, ya que en la realidad los petroleros en condiciones mínimas, debiendo ser contados entre las víctimas, entre los damnificados que está dejando ya el TLC.

Con no menos participación el TLC se ha hecho presente en los conflictos de la industria textil, donde los empresarios del ramo han decidido que la mejor forma de prepararse para la competencia en el abierto mercado norteamericano es mantener los salarios bajos y desaparecer el contrato ley, tal como ha sucedido en la rama del algodón, donde se adopta una forma excepcional; aún existe, pero en la práctica no opera, por lo que los trabajadores del ramo del algodón, por conducto de la Coalición - Nacional Obrera de la Industria Textil, se vieron en la necesidad de solicitar la firma de Contratos Colectivos de Trabajo acompañados de pliego petitorio para evitar - quedarse sin convenio legal que ampare las relaciones obrero patronales y sobre todo de quedarse sin revisión salarial (ver Sosa, Juan. "Desaparición del Contrato Ley en la Industria Textil, Retroceso del Sindicalismo". El Financiero 18-VI-93 p. 28 y Ortega Max. "Desvanecimiento del Contrato Ley en la Industria Textil", Suplemento de la Jornada, 28-VIII-1993 pp. 3-4). Muchos de estos empresarios de la Industria Textil - buscan no solo golpear las condiciones de trabajo, sino cerrar sus factorías dado que se encuentran ya invirtiendo o coinvertiendo en nuevas y modernas industrias o, hasta en proyectos de complejos industriales integrales, que abrirán bajo nuevas relaciones - laborales, entre las que podemos citar al Grupo Synkro (Cannon Mills, Calzado Puma y Grupo Polar); el Grupo Timón con Hilaturas Maya e Hitta; el Grupo Industrial - - Kyndy; entre otras (ver Partos Pérez, Irma. "La Industria Textil en el umbral del TLC". Estrategia núm. 104, marzo-abril 1992 pp. 73-74), esto sin importar la suerte de los trabajadores que sean despedidos, los cuales son otros damnificados del TLC.

Nos faltaría espacio para seguir enumerando los casos en los cuales los obreros siempre salen con la peor parte en el proceso reestructurador, hasta parece ser que - todo lo negociado y discutido en las mesas del TLC fue solo para empresarios y algo ajeno a los trabajadores, excepto porque en ellas estuvieron implicados el empleo, -- los salarios, las condiciones de vida y el futuro de cientos de miles de trabajadores, sin que estos tengan derecho a decir una palabra.



El período actual que vivimos, por su importancia tiene cierta similitud al de cien años atrás (El comprendido entre 1866 y 1895) cuando las luchas de los trabajadores lograron imponer una condición común en la relación capital-trabajo a nivel mundial; la jornada de ocho horas diarias; otro logro fue el reconocimiento de la clase trabajadora, no como la suma de individuos que concurren de manera aislada al mercado con su mercancía, la fuerza de su trabajo, sino como parte constitutiva de una clase que junto con otras lograba su expresión político-jurídica en el Estado. Destacan entre estas conquistas la estipulación del valor mínimo de la fuerza de trabajo (legislación sobre salarios mínimos) y el derecho a la organización y lucha de los obreros.

De acuerdo a la fuente del derecho en cada país, "la normatividad de estas conquistas varía, pero a pesar de sus diferencias resulta claro el reconocimiento de todos los estados capitalistas, la existencia de los trabajadores como una clase y la sanción legal de sus organismos y medios de lucha para compensar la desigual competencia entre el débil y el fuerte, entre el trabajo y el capital". (28)

Por ello, la capacidad de nuestros trabajadores involucrados en el proyecto del tratado trilateral para defender los espacios logrados a lo largo de este siglo XX y conquistar nuevos en el próximo horizonte del siglo XXI, dependerá que la reorganización del mercado mundial constituya el escenario de un programa propio de la clase trabajadora, que aporte nuevos contenidos a un Estado Social, o bien, que la clase trabajadora retroceda ante la hegemonía de un pacto neoliberal que se caracteriza por la aplicación de medidas como el libre mercado, disminución del gasto público, la apertura comercial, ajuste de precios y tarifas, reforzamiento de los controles salariales (vía tope salarial), fijar una tasa de cambio flexible que favorezca las exportaciones y frene las importaciones, adelgazar el Estado y eliminar las restricciones -proteccionistas y arancelarias al comercio. Todo esto desembocará (según nuestros teóricos) en una apertura de mercados que favorecerá la atracción de la inversión extranjera (ver Green Rosario "La deuda externa de México", 1973-1987, UNAM 1989).

Las reivindicaciones de los trabajadores de este fin de siglo no son muy distintas de aquellas que levantaron cien años atrás: empleo, salario, higiene, capacitación, derecho a la organización, la vivienda, la educación, la salud, todas ellas, demandas aún vigentes, pero las condiciones en que se desarrollan son distintas, ya que las demandas obreras del siglo pasado dieron inicio a la constitución de un Estado benefactor o un

28) Garavito, Rosa Altina. "Los trabajadores ante el TLC". La Jornada Laboral.

Mayo 30 de 1991 pp. 1 y 7

Estado social, a la vez que los pactos ahí surgidos dieron la pauta para amortiguar las crisis del capital mediante la ampliación de los mercados internos, hoy estas demandas se desarrollan en plena crisis de ese Estado de bienestar social, con un predominio de la ideología neoliberal (la cual caracterizamos en el párrafo anterior). Este es el contexto político-ideológico en que estas demandas se levantan, por lo que el desarrollo de las fuerzas productivas, debe definir un nuevo contexto político-ideológico.

Pero, hasta ahora las respuestas de los trabajadores a través de sus organizaciones han sido casi nulas y la única propuesta que se tiene para enfrentar las consecuencias del TLC fue la estructurada por el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), al presentar una carta de defensa de las conquistas y los derechos de los trabajadores, -- los cuales se encuentran objetivados en su Contrato Colectivo de Trabajo, pero con ello no llega al fondo de los puntos claves de la modernización como son: productividad, -- flexibilidad y concertación por puesto, que sin embargo, se viene aplicando en varios -- Contratos Colectivos de Trabajo que negocia la Confederación de Trabajadores de México (CTM), como es el caso de la Industria Maquiladora instalada, tanto en Yucatán como en la Frontera Norte, que son empresas dedicadas a la exportación tales como: -- Transformadores de Yucatán, S. A. de C. V.; CPS Electrónicos de México, S. A. DE C. V.; Reytec Internacional, S. A. de C. V.; Industria Textil Maya, S. A. de C. V., todas ellas con sindicatos de empresa, pero afiliados a la CTM. En la Industria Textil la CTM controla el 45% de trabajadores textiles a través de las siguientes organizaciones: Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil; Sindicato "Francisco Villa" de trabajadores de la Industria Textil, Similares y Conexos de la República Mexicana y de sus federaciones estatales, excepto en el Contrato Ley del ramo textil del algodón, dado que es la CROC la que administra dicho contrato. La CTM acepta en sus diversos contratos la reestructuración de las empresas, acepta la desregulación en el centro de trabajo, acepta la desaparición de cláusulas de los CCT. Se flexibiliza su política, tal como lo muestra el Sindicato de Trabajadores Industriales en Plantas Maquiladoras (STIPM), -- que opera en la zona fronteriza principalmente, la cual en las negociaciones contractuales, deja al libre albedrío de la empresa: la fijación de estándares en la producción, el cambio de puestos de trabajo y da absoluta libertad en cuanto al manejo del mercado laboral, según las necesidades de la empresa; casos todos ellos que ocurren en las empresas maquiladoras establecidas en Reynosa, Ciudad Juárez, Nuevo León, Chihuahua y en general en la Frontera Norte. (ver Quintero Ramírez, Cirila "Tendencias Sindicatos en la Frontera Norte de México". El Cotidiano núm. 56, julio de 1993 pp. 41-46; y ---

Castilla Ramos, Beatriz "La Industria Maquiladora en Yucatán, un nuevo modelo de Desarrollo Industrial", *El Cotidiano* núm. 31 septiembre-octubre 1989 pp. 26-32).

Por tanto, la función de los trabajadores ante el Tratado de Libre Comercio no -- debe ser de pasividad o resignación, sino que debe poner un proyecto político integral que contemple las transformaciones políticas y económicas en el que tengan relevancia cuestiones como las siguientes:

a) Desarrollo económico alternativo que sea capaz de impulsar la modernización del aparato productivo y las relaciones de trabajo sin afectar la soberanía nacional, ni lesionar los derechos de los trabajadores; que tengan como centro el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y que permita una inserción más favorable en la economía mundial.

b) Redistribución de la riqueza producida por el trabajo de los obreros, con ingresos suficientes para los asalariados, campesinos y pequeños productores urbanos.

Por lo aquí planteado, se ve que la posición de los trabajadores ante el TLC no -- ha definido claramente el eje de las demandas. "Sin embargo, las futuras luchas obreras deben apuntar hacia una mayor productividad, mayor salario, mejores condiciones de trabajo, a replantearse el problema de la democracia no sólo en el ámbito de elegir a sus direcciones sindicales, sino por el derecho a la información de los planes de la empresa, en la decisión sobre el tipo de la tecnología a introducir y el tipo de supervisión del trabajo. Los sectores más avanzados, por su parte, se deben plantear rebasar la visión economicista para hacer énfasis en demandas que inciden más sobre cambios que se están produciendo en la sociedad: disminución de la jornada laboral, contra los despidos y el incremento de la intensidad del trabajo y sobre la administración de las empresas" (29). Los mecanismos que los trabajadores vayan buscando para responder a la -- modernización en la producción implicada en el TLC, muestran una tendencia a la politización de las luchas obreras.

29) Ortiz M. Rosario, "Reconversión Industrial y Lucha Obrera". Brecha, Edición trimestral de teoría y política. Nos. 5-6 1988 pp. 96

## 2.- ELEMENTOS PARA DISCUTIR EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

El 10 de junio de 1990, la Dirección General de Comunicación Social de la Presidencia de la República emitió un comunicado conjunto de Carlos Salinas de Gortari y George Bush donde ambos presidentes anunciaban su "compromiso de forjar una relación económica vigorosa, para mantener un crecimiento sostenido, abrir mercados, así como para que el comercio y la inversión entre ambas naciones se expanda aún más". El comunicado continuaba: "los dos presidentes han determinado que un Acuerdo de Libre Comercio es el mejor vehículo para lograr estos objetivos". (30)

Como estrategia de desarrollo la apertura comercial se basa en un precepto muy sencillo: el principio de las ventajas comparativas que dicta que todos ganan cuando cada uno se dedica a producir los bienes para los cuales tienen mejor dotación de factores productivos. De lo que se trata es saber el "don" de cada país o de cada economía. Si la naturaleza benefició a A con el don de abundantes minerales en el subsuelo, su ventaja comparativa reside en dedicarse a la producción de minerales. Si en su lugar B fue dotado de tierra y clima óptimos para la producción de café, será la producción de ese grano lo que posibilite a B adquirir los minerales de A y viceversa. En esta teoría, que A se afane en producir café y B en producir minerales resulta en todos los aspectos un contrasentido.

Todo está tranquilo en el Acuerdo de Libre Comercio entre A y B, donde cada uno se especializa en la producción, en lo que tiene ventaja comparativa, esto termina por beneficiar a ambos contribuyendo al bienestar y crecimiento de la humanidad entera. La cuestión se complica cuando aparece C en cuyos dones inexplicables se encuentra una abundante dotación de capital. En nuestra ingenua teoría concedamos en que, la intensidad del factor productivo capital es un don al cual otros no tienen acceso. A partir de ahí a A y B no les queda otro camino más que esforzarse en producir cada vez más minerales y más café para obtener cada vez menos bienes de capital. Surge el famoso problema de la desigualdad en los términos de intercambio, que para la época en que se formuló, donde las naciones padecen subdesarrollo por el contacto con otros pueblos, en el intercambio global; fueron y son explotados y/o dominados, con lo que se ha obstruido el avance de las fuerzas productivas, ya sea porque su excedente y recursos económicos naturales, financieros y materiales, históricamente han sido saqueados -

30) Presidencia de la República, Dirección General de Comunicación Social.

Junio 11 de 1990

por otros pueblos, los que en ese contexto han propiciado el propio proceso de enriquecimiento y acumulación de capital. Pero el subdesarrollo, la desacumulación y la miseria, tienen una razón necesaria de ser, en virtud de una explotación estructural manifiesta entre las clases sociales de las naciones y que ha determinado el modo general de explotación que define al mundo en el pasado colonial (en nuestro caso en los siglos XVI-XIX, acenuándose en la segunda mitad del siglo pasado) y en el presente neocolonial. En ese mundo de explotación han podido surgir las clases y las naciones ricas y las clases y las naciones pobres, por lo que, en respuesta a la teoría de las ventajas comparativas, ya se había logrado construir un orden económico donde "A" y "B" se habían transformado en países pobres, o lo que es lo mismo en países en vías de desarrollo.

"A" y "B" siguen siendo pobres o en vías de desarrollo, y por si fuera poco, se convierten en exportadores netos de capital por dicha circunstancia.

Ubicándonos en el contexto real, donde resulta evidente el proceso de las ventajas comparativas para poder explicar la relación entre comercio exterior y desarrollo de los países, donde hoy se vuelve a levantar como el paradigma teórico en que se basa el reordenamiento de la economía mundial, donde es necesario desideologizar la discusión para situar en sus términos reales las posibilidades de que el TLC contribuirá al desarrollo del país.

"Lo primero que se debe tener en cuenta es reconocer el desafío de la inserción en la economía mundial ya que es un reto real, no inventado por el gobierno. Esto es tan importante para México como para los demás países, de que se tenga la capacidad de salvaguardar su futuro como naciones independientes y soberanas para que se pueda resolver este desafío de manera adecuada. Existen dos maneras erróneas de resolverlo:"

a) "Negando que el desafío existe y entonces cerrarse en la vía del proteccionismo;

b) Negociar con 'prisa histórica' haciendo de la apertura comercial no un instrumento más en la política de desarrollo, sino confundiendo la con la estrategia del desarrollo". (31)

31) Garavito E. Rosa Alfina, "Política comercial y estrategia de desarrollo", ponencia presentada en el foro sobre el TLC, organizado por la Comisión de Programa del PRD, Marzo de 1991

Para poder ubicar más adecuadamente el papel de la apertura comercial en el futuro del crecimiento y del desarrollo es necesario manifestar la asimetría entre ambos países (México-Estados Unidos): "Estados Unidos tiene una población casi tres veces mayor a la de México, un territorio cinco veces más grande y su riqueza interna (PIB) supera en 32 veces la de nuestro país. En lo que se refiere al dinamismo de sus economías, la de México creció en 1.4% en el lapso de 1980-1988, en promedio anual, -- mientras que la de Estados Unidos fue de 2.1%, el crecimiento promedio de los precios en el mismo periodo fue del 74 y 4% respectivamente. Por lo que toca a los salarios promedio en el sector manufacturero guardan una relación de 18 a 1. La capacidad de comerciar con el exterior de parte de Estados Unidos es 15 veces mayor que la de México". (32) Las diferencias son tan grandes que no es posible que se siga viendo al TLC como un proyecto que nos sacará del subdesarrollo.

Dentro de la estrategia utilizada en la negociación, los propósitos son claros, -- dado que las asimetrías económicas entre los países pactantes se les otorga un carácter inédito, por lo que la estrategia utilizada por México (la prisa histórica), no fue buena consejera. Primero porque abatió los aranceles comerciales y según dicta el -- sentido común, reduce su capacidad negociadora. En segundo lugar, porque se puso en la mesa de negociación todos los sectores, incluyendo el petróleo. Los granos básicos entraron también en la negociación. El hecho de que la soberanía alimentaria y la -- energética se pusieron en la mesa negociadora, reitera que hubo demasiada prisa.

En el campo de las negociaciones del TLC no se contempló la participación de las organizaciones sindicales, siendo éstas los convidados de piedra al banquete co-- mercial sin derecho a voz ni voto, por lo que para los próximos años el sindicalismo en México será sometido a una disección implacable, para poderse adecuar a las es-- trategias del TLC.

Después de un periodo de letargo de más de diez años (desde la Nacionalización de la Banca en 1982), "La economía nacional ha venido creciendo en un promedio del 0.8% anual. Ello debido a los cierres masivos de los establecimientos más atrasados -- tecnológicamente, las nuevas fuentes de trabajo sólo han logrado emplear a una mínima parte de la población en edad de trabajar y eso ha sido a costa de la reducción del salario real en relación a su nivel en 1976". (33) Es decir, en México se encuentra un pequeño volumen de trabajo y además -- pesimamente remunerado.

32) Garavito E. Rosa Albina. "Objetivos del TLC". El Cotidiano, núm. 41. 1991 - - - suplemento p. 6

33) INEGI. Anuario Estadístico. 1988-1989 pp. 11-19

La adversidad ante la cual se encuentra el obrero mexicano, es debido a un mercado laboral estrecho y que lo excluye como consecuencia de un proceso de industrialización centralizada, excluyendo la especialización regional e impidiendo el desarrollo de economías de escata. "El resultado es: una industrialización ineficiente para generar empleos. Tampoco creció el salario. Esta debilidad del mercado de trabajo genera dos tipos de presiones sobre los asalariados. En primer lugar la presión abierta de los desempleos. En segundo lugar, la incorporación ocasional de una porción de la gran reserva de trabajo que se concentra en formas de empleo de autosubsistencia fuera del mercado, en la economía de la pobreza". (34)

Bajo los aspectos anteriormente manejados, la pregunta obligada es: ¿ Quién gana con el TLC, el gobierno o el país ? Pero, para esto tenemos que ver al TLC no sólo -- desde el aspecto comercial, sino que en él van involucrados factores de tipo político y jurídico.

Los cambios estructurales que se produjeron en 1983 como producto de la generación de un superávit en la balanza comercial, lo cual propició algunos aticentes en la exportación de productos manufactureros; siendo que hoy se presencia un estancamiento en las exportaciones y un crecimiento de las importaciones lo que hizo que para 1991 apareciera un déficit comercial, encontrándose el sector externo en un cuello de botella y un reto para el actual gobierno (que hasta junio de 1994 no ha podido solucionar).

Para efecto de aumentar las exportaciones tendría que combinarse al abatir las barreras no arancelarias de E. U. y aumentar el promedio de aranceles en la apertura de nuestro comercio, siempre y cuando nuestra estructura industrial fuera competitiva.

Para rebasar el obstáculo no fue recomendable la estrategia utilizada por el régimen satiniista: primero abrir nuestras barreras comerciales para negociar después.

¿ Cuánto pueden aumentar las exportaciones de Estados Unidos a México ? Para que eso pueda suceder, es necesario que se genere un cambio en la política salarial y de ingresos de la población, para que sea atractivo a las exportaciones de los socios americanos. Pero esto no figura en las medidas del gobierno, dado que en este proyecto negociador, la mayor ventaja competitiva que México vende es la de los salarios más bajos del mundo.

---

34) Alvarez Atefando, Sandoval etena. "La estructura de la clase obrera en México". Cuadernos políticos, núm. 4, abril-junio de 1975 pp. 17-19

El TLC mas que un tratado comercial es un tratado de inversiones, dado que hasta ahora todas las piezas empujan, donde existe un interés común en los gobiernos mexicano y estadounidense, por lo que a nuestro gobierno solo le hacen falta dos elementos que permitirán cerrar el ciclo de cambio estructural, para complementar su reforma económica: le hace falta la inversión en los volúmenes y ritmos necesarios, así como aprobar los cambios jurídicos que legalicen su cambio estructural, cambio que por ahora sólo se asienta en la creación de situaciones de hecho.

Los inversionistas no invierten lo suficiente, dado que no han recuperado la confianza perdida después de la nacionalización bancaria en 1982. Y esta confianza no se recupera mientras los inversionistas no vean que otros invierten, pero además necesitan la garantía legal de que esta situación ya no va a cambiar.

Los cambios jurídicos que reclaman los inversionistas son: una Ley Federal del Trabajo que sancione legalmente lo que ya funciona, pues la actual es obsoleta, ya que existen disposiciones que constituyen un verdadero lastre a la posibilidad de evolución y desarrollo de los centros productivos y que urge modificar; planteamientos hechos por la COPARMEX (ver El Sol de México 1º de julio de 1989 p. 3B). Dentro de sus propuestas contempla la movilidad en el empleo y que el salario laboral sea pagado por hora trabajada y no por jornada diaria, reducción de los días festivos, eliminación de las huelgas por solidaridad, así como que se eviten los bloqueos o paros de labores ilegales. Requieren también que la privatización del ejido, se plasme en los cambios constitucionales. Que las reformas a la Ley de Inversiones se hagan efectivas en la ley misma, ya que de otra manera no se eliminaría la incertidumbre del terreno que pisan.

El gobierno mexicano ha fracasado en sus convocatorias a los inversionistas nacionales, por lo que ahora convoca a la inversión extranjera mediante el TLC y la firma de este acuerdo haría las veces de una garantía "supraconstitucional" para que los socios hagan la siguiente lectura: este cambio es irreversible.

Para los países involucrados en este proyecto, se manejan los siguientes aspectos: En México se han generado expectativas positivas en la población sobre sus posibilidades de mejorar sus niveles de vida; en Estados Unidos se ha logrado atomizar a los sindicatos por la competencia de la mano de obra y en Canadá se ha intensificado la oposición por el acuerdo ya firmado con Estados Unidos anteriormente.

Las reformas a nuestro marco jurídico fundamental como las que sancionan las re-



*laciones laborales, el papel de la inversión extranjera, las relaciones en el sector agropecuario y las instituciones como el ejido no pueden ser materia de negociación, -- por lo que cualquier acuerdo soberano, tiene que llevar por delante la definición de -- nuestras prioridades de acuerdo a un proyecto nacional previamente definido, única manera en que el TLC puede convertirse en apoyo y no en obstáculo a nuestro desarrollo.*

### 3.- CUESTIONAMIENTOS QUE PRESENTA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

*El Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos (EU) y Canadá, visto -- más allá de los temores de unos y el entusiasmo de otros, es para los empresarios y -- en general para los mexicanos ricos el instrumento idóneo para superar la larga crisis, elevar su competitividad internacional e incrementar el empleo y el ingreso real de -- las mayorías. Incluso para más del "Tercer Mundo" subdesarrollado y convertirá a Méxi -- co en una nación del "Primer Mundo".*

*"Los mexicanos sabemos bien que la interdependencia entre México y EU, es entre países desiguales y esta desigualdad hace que nuestra economía forme parte de la es -- tructura dominante del vecino del norte y eso nos haga más dependientes en lo comer -- cial y lo tecnológico; entrando así a la estrategia del desarrollo, bajo el peso de los intereses hegemónicos que engendra la progresiva desnacionalización de nuestra econo -- mía, profundiza el subdesarrollo y debilita la soberanía nacional". (35)*

*Por ello la cuestión fundamental para México es que con y sin TLC se logre una verdadera modernización que vaya en beneficio del pueblo en general, que se eleve el nivel y la calidad de vida de las mayorías hasta desterrar la pobreza, que se apoye en un mercado interno fuerte y creciente, que incremente la productividad y la competi -- tividad dentro y fuera del país y que reinerte nuestra economía sobre la base de una estrategia y una política que permitan avanzar hacia una real autonomía con capaci -- dad para relacionarse con potencias y bloques económicos, conforme a los intereses de un proyecto de desarrollo.*

*El nivel actual de internacionalización de la vida económica implica, el incre -- mento de la inversión extranjera, el auge de los mercados financieros y de valores, -- (los préstamos bancarios y tratándose de nuestro país lo hacen más dependiente que nun -- ca de los EU y del capital monopolista, por consiguiente, los monopolios controlan -- las principales actividades económicas, ejerciendo gran influencia en la dirección del Estado y en la vida política nacional.*

*Por ello, "quienes demagógicamente hablan de que la economía mexicana se enfi -- la hacia niveles de desarrollo propios de los países del llamado primer mundo, se en --*

---

35) Carmona Fernando. "Algunos problemas de fondo". Estrategia, Revista de análisis -- político, núm. 101 septiembre-octubre 1991, pp.82

gañan o pretenden engañarnos. De entrada deberían reconocer que la brecha que nos se para de esos países es cada vez más amplia, que el nivel de las fuerzas productivas - en nuestra economía es bajo, que la dependencia que hoy padecemos es mayor que nunca". (36) En tal caso, pensar que el capital privado mexicano puede tomar en sus manos las actividades más complejas y costosas que hoy controla el capital trasnacional, es hacer cuentas alegres. Lo cierto es, que así como en el porfiriato los capitalistas mexicanos no pudieron hacerse cargo de la construcción de los ferrocarriles, ni de la modernización de la minería o años después de la industria eléctrica y petrolera, hoy tampoco pueden impulsar nuestra industria de bienes de capital o controlar la automotriz terminal, las líneas más avanzadas de la electrónica, ciertos productos químicos básicos o la industria maquiladora, fundamentalmente extranjera y trasnacional, que se extiende con rapidez y cambia la fisonomía de la frontera norte. Ello no debe sorprendernos, pues esas limitaciones son propias y aun inherentes al capitalismo del subdesarrollo.

Como se van dando los acontecimientos en los pasos del TLC, lo que fundamentalmente se teme entre otras cosas es:

- a) Que a México no se le dé el carácter de país subdesarrollado y, por tanto, no se le dé el trato preferencial a que tiene derecho;
- b) Que no se reconozca la necesidad de apoyar la preparación y adiestramiento de la fuerza de trabajo mexicana, cuyo grado de calificación es inferior;
- c) Que al amparo del TLC se muevan hacia México industrias contaminantes que deterioren el medio ambiente;
- d) Que los salarios no sólo no aumenten sino que por el contrario, se mantengan fuertemente rezagados, y aun sigan siendo uno de los principales atractivos para el capital extranjero; y
- e) Que el TLC se traduzca en un creciente desequilibrio de la balanza comercial y de pagos, en deudas impagables y en cesiones de parte de nuestra riqueza nacional al capital extranjero.

36) Aguilar Monteverde Alfonso. "Nuevas realidades, nuevas tácticas y métodos de -- lucha". Estrategia. Revista bimestral # 101 septiembre-octubre 1991 p. 78

Como consecuencia de todo lo anterior, que la dependencia que ya padecemos se acentúe, que la economía sufra mayores deformaciones, que la soberanía sea defendida retóricamente en los discursos mientras se viola y lesiona en los hechos; en tales condiciones la integración nacional que requerimos para impulsar un desarrollo independiente, en la práctica se vuelve más difícil.

Por lo tanto, el TLC reclama del gobierno un proceder con mayor responsabilidad, pues no se trata de un asunto meramente mercantil, sino de una acción de la cual depende la suerte de nuestro desarrollo e incluso de nuestra capacidad para definir el rumbo económico-social, incluyendo lo político y cultural de nuestro país.

#### 4.- LOS SALARIOS Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

El director del Fondo Monetario Internacional (FMI) señor Jaques de Larosiere, en una interpretación sobre los problemas de los países del mundo allá por 1973, afirmaba que "el alto costo del trabajo ha sido uno de los factores que ha detenido el aumento de las oportunidades de empleo", recomendando a los gobiernos fomentar la distribución del ingreso a favor del capital mediante la reducción del salario real, puesto que "sin niveles adecuados de utilidad, la inversión no puede reanimarse. Esta es la clave de una reanimación duradera de los niveles de empleo y del ingreso". (37)

Bajo la sombra de la crisis de 1976, México firmó su primera Carta de Intención con esa institución internacional, y al año siguiente comenzó la política de topes salariales en nuestro país y el ingreso real de los trabajadores inició su descenso, tomando un carácter vertiginoso a partir de 1982, después de una segunda Carta de Intención. Transcurridos 15 años de castigo sistemático a la economía de los trabajadores - - - (1977-1992), el país no ha logrado la anunciada reanimación de los niveles de empleo e ingreso.

En opinión del gobierno mexicano el salario no se ha reducido suficientemente -- como para que las utilidades alcancen los "niveles adecuados", de acuerdo con la receta del portavoz del FMI. Todo parece indicar que esta política continuará hasta que se logre una suficiencia en la inversión y que ésta pueda traducirse en altas tasas de crecimiento de la economía mexicana.

Los hechos muestran, que la limitación que se ha impuesto al salario se ha llevado demasiado lejos y que las ganancias de los patrones han crecido más allá de los -- niveles adecuados, refutándose la tesis de que el aumento del rendimiento lucrativo, -- mediante el tope salarial conlleva a la reanimación de la inversión, el empleo y el -- ingreso.

En todos los sectores de la economía la pérdida del poder adquisitivo del salario ha sido una constante. El salario general, cuya evolución es el espejo fiel de la política salarial del gobierno, ha quedado limitado a menos de una tercera parte en los --

37) Valenzuela F. José, "Crítica del modelo neoliberal". Colección América Latina, Facultad de Economía, UNAM. Discurso ante la Asamblea de Gobernadores, 1973 "En el Mercado de Valores", Año XLIII, núm. 47, noviembre 21 de 1983 pp. 14

últimos diez años (hasta 1992) en términos reales. "Aunque su bajo nivel ha traído consigo la disminución del número de asalariados que lo perciben, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el 9.7% (2.7 millones de trabajadores) ganaban un ingreso de hasta un salario mínimo a finales de 1991".

"Entre 1982 y 1991 los salarios en la industria manufacturera perdieron el 36% de su poder de compra, los sueldos de los empleados de esta misma industria disminuyeron el 22% y las prestaciones sociales en un 23%, las remuneraciones pagadas a los trabajadores agrícolas perdieron el 51%, las de los trabajadores del sector público el 42%". (38)

En nuestro país y durante tres lustros (1977-1992) se ha fomentado desde el gobierno el tope a los salarios, tratando de buscar el aumento de la inversión, del empleo y del ingreso; sin embargo, las inversiones han sido hasta ahora insuficientes para recuperar los niveles de crecimiento económico necesarios para abatir el amplio desempleo existente en México.

Ahora, con los acuerdos emanado de la firma del LC, la incipiente reanimación que está mostrando la inversión, lleva consigo un componente peligroso desde 1991, -- donde cada vez es mayor la participación del capital extranjero de un carácter altamente especulativo que trae como consecuencia el deterioro de los salarios aumentando en gran medida el desempleo, afectando particularmente a las familias de los trabajadores que perciben ingresos iguales a un salario mínimo o menos. Esta información es aún más importante cuando se está discutiendo el papel que jugarán los trabajadores dentro del proyecto del TLC que el Estado impulsa y en el cual los trabajadores de menos ingresos serán los más afectados, ya que por un lado se requieren bajos salarios para estimular la inversión pero también se requiere aumentar la productividad, -- que bajo las condiciones precarias de vida de los trabajadores es muy difícil de lograr.

"Para efecto de atacar el proceso inflacionario que afectaba a la economía mexicana en la segunda mitad de los ochenta, se decretó la aplicación del Pacto de Solidaridad Económica (PSE) y posteriormente cambiado a Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE) y sus diversas modalidades, el cual ha obtenido los siguientes 'logros': sostener una mínima tasa positiva de crecimiento; un control ejem-

38) INEGI, SPP, Sistema de Cuentas Nacionales de México, años 1982-1991

últimos diez años (hasta 1992) en términos reales. "Aunque su bajo nivel ha traído consigo la disminución del número de asalariados que lo perciben, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el 9.7% (2.7 millones de trabajadores) ganaban un ingreso de hasta un salario mínimo a finales de 1991".

"Entre 1982 y 1991 los salarios en la industria manufacturera perdieron el 36% de su poder de compra, los sueldos de los empleados de esta misma industria disminuyeron el 22% y las prestaciones sociales en un 23%, las remuneraciones pagadas a los trabajadores agrícolas perdieron el 51%, las de los trabajadores del sector público el 42%". (38)

En nuestro país y durante tres lustros (1977-1992) se ha fomentado desde el gobierno el tope a los salarios, tratando de buscar el aumento de la inversión, del empleo y del ingreso; sin embargo, las inversiones han sido hasta ahora insuficientes para recuperar los niveles de crecimiento económico necesarios para abatir el amplio -- desempleo existente en México.

Ahora, con los acuerdos emanado de la firma del LC, la incipiente reanimación -- que está mostrando la inversión, lleva consigo un componente peligroso desde 1991, -- donde cada vez es mayor la participación del capital extranjero de un carácter altamente especulativo que trae como consecuencia el deterioro de los salarios aumentando en gran medida el desempleo, afectando particularmente a las familias de los trabajadores que perciben ingresos iguales a un salario mínimo o menos. Esta información -- es aún más importante cuando se está discutiendo el papel que jugarán los trabajadores dentro del proyecto del TLC que el Estado impulsa y en el cual los trabajadores -- de menos ingresos serán los más afectados, ya que por un lado se requieren bajos salarios para estimular la inversión pero también se requiere aumentar la productividad, -- que bajo las condiciones precarias de vida de los trabajadores es muy difícil de lograr.

"Para efecto de atacar el proceso inflacionario que afectaba a la economía mexicana en la segunda mitad de los ochenta, se decretó la aplicación del Pacto de Solidaridad Económica (PSE) y posteriormente cambiado a Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE) y sus diversas modalidades, el cual ha obtenido los -- -- siguientes 'logros': sostener una mínima tasa positiva de crecimiento; un control ejem-

38) INEGI, SPP, Sistema de Cuentas Nacionales de México, años 1982-1991

plan de la inflación; la drástica contracción de los salarios y la consecuente recuperación de la tasa de explotación". (39)

"El plan de estabilización (vía PSE-PECE) ha sido el que más éxito y por más tiempo ha tenido en relación con otros sexenios. El Pacto de Solidaridad Económica (PSE) y posteriormente PECE (en sus diversas fases), han respondido fielmente a la lógica y las necesidades planteadas por la coyuntura iniciada desde 1982, pero no tienen por objetivo recuperar el poder adquisitivo del salario y solamente en parte tienen como meta reducir la inflación; su objetivo primordial es recuperar la tasa de ganancia de los capitalistas aunque ello signifique una reducción más drástica de los salarios". (40)

La compresión salarial no sólo es el resultado de la acción de inercia del sistema de control corporativo de la fuerza laboral, sino de la intención general del conjunto de la clase capitalista y de la propia burocracia estatal, que ve en el control de los salarios una condición para alcanzar resultados posteriores en el proceso de reestructuración económica.

El control de los salarios, resulta para el gobierno una necesidad de poder abatir la inflación, que es el requisito fundamental para elevar la competitividad internacional en el mercado de las exigencias que impone el TLC, condición que no ha podido desencadenar una revolución de la productividad. Para los empresarios en general, la compresión de los salarios tiene el valor de una garantía política para negociar una modificación radical a las normas institucionales para una mejor explotación de la fuerza de trabajo, que se encuentran codificadas en la Ley Federal del Trabajo e incluidas en los contratos colectivos que de ella se derivan.

Resumiendo, "la caída que han tenido los salarios de los obreros mexicanos es con el propósito de acondicionar las bases para la firma del TLC, donde el atractivo para los inversionistas extranjeros es lo barato de la mano de obra mexicana y, por lo tanto, nuestra participación en el mercado externo no será en el sentido de exportar productos manufacturados, sino que lo exportado por México será su fuerza de trabajo que es la que percibe los salarios más bajos entre los firmantes del TLC". (41) Por ello, el

39) Gómez Maza Francisco, Domville Lucila. "Crecimiento heterogéneo".

El Financiero, 19 de mayo de 1993, pp. 1 y 26

40) Bolívar Espinosa Augusto. "Un verdadero pacto y un largo periodo" El Cotidiano núm. 42, julio-agosto 1991, pp. 11-12

41) Tovar Alberto. "Mexicanos ¿ en barata ?. El Financiero, abril 28 de 1993 pp. 30



valor estratégico que reviste el cambio en la Ley Laboral por parte de los capitalistas, indica que la lucha por un salario remunerador y la preservación de conquistas laborales, se han vuelto inseparables de una confrontación social más amplia, en la cual las posibilidades de éxito con que cuentan los trabajadores dependen de su capacidad para adaptarse a las nuevas condiciones estructurales determinadas por la incorporación de la nueva tecnología y la globalización de las actividades económicas.

## 5.- LO POSITIVO, LO NEGATIVO Y LOS EFECTOS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

*El Tratado de Libre Comercio (TLC) es una parte fundamental de los importantes cambios que está viviendo el país, por eso los mexicanos ya no seremos los mismos bajo la perspectiva del TLC; pues en estos momentos se lleva a cabo una metamorfosis - que afectará drásticamente a las empresas, al gobierno y a la sociedad en su conjunto.*

*Por ello, los mexicanos debemos comprender los cambios que se están gestando en nuestro país y de qué manera nos van a afectar, por lo que a grandes rasgos veamos - los aspectos positivos y negativos, así como los posibles efectos del TLC.*

### ASPECTOS POSITIVOS DEL TLC

*La actividad económica es fundamental en el desarrollo de los países, y cuando - ésta es canalizada al sector industrial, para efecto de crear una base sólida de crecimiento, fomentando aquellas ramas industriales consideradas como estratégicas (petróleo, transporte, siderurgia, etc.) abasteciendo el mercado interno en un primer orden, para después tender hacia el externo.*

*Nuestro país ante las perspectivas del TLC, con la apertura de sus fronteras al - mercado externo, vistumbra los siguientes aspectos:*

*a) Se tiene la oportunidad de entrar en contacto con una nueva tecnología que - opera a su vez maquinaria de innovación;*

*b) Se está ante la posibilidad de elaborar productos de mayor calidad aprovechando esta tecnología;*

*c) Abre las perspectivas de aplicar la capacidad científica y tecnológica de - nuestro país al proceso de producción;*

*d) Se conocerán nuevos y avanzados procesos de producción;*

*e) Se requerirá en las empresas obreros más capacitados, por lo que éstos tendrán que tener una nueva preparación;*

b) Al entrar en contacto con nuevos procesos de producción y nueva tecnología -- se le dará impulso al desarrollo cultural de la sociedad; y

g) Se generarán nuevos tipos de empleos (sistemas altamente computarizados, digitales) que hasta hoy son desconocidos en nuestro país.

Enumerar todos y cada uno de los aspectos positivos que trae consigo el TLC, -- "nos faltaría espacio" para ello, pero con los antes citados nos servirán para el objeto de nuestra reflexión.

Veamos ahora el otro lado de la moneda.

#### ASPECTOS NEGATIVOS DEL TLC

Para los conductores de la política económica en nuestro país, los principales -- aspectos de la marcha de la economía son alentadores y optimistas, pero más allá de estas opiniones triunfalistas y bajo la perspectiva de los últimos tiempos, existen situaciones no muy satisfactorias respecto al actual panorama y menos aún con la firma del TLC, tema candente en todos los sectores de la sociedad, veamos algunas de estas situaciones:

a) "Para 1991 los ingresos totales en la cuenta corriente de la balanza de pagos contabilizaron 45,000 millones de dólares, los egresos alcanzaron cerca de 56,500 millones de dólares, lo que deja un saldo negativo de 11,500 millones de dólares". (42)

b) "Otra cuestión reside en que si bien, pueden parecer muy optimistas las cuentas que se hacen acerca de la entrada del capital extranjero, lo que no puede dejar de advertirse es que la mayor parte de dicha inversión se encuentra en la denominada 'en cartera', esto es, que tan pronto como llegó puede regresar, pues se encuentra ubicada en la especulación de la Bolsa de Valores y no en el sector de la creación de -- empresas que podrían generar empleos para los mexicanos". (43)

c) "Por lo que se refiere al empleo en su conjunto, según el Instituto Mexicano

42) Datos analizados con base en las cifras de enero-noviembre publicadas en Indicadores económicos del Banco de México, 1991

43) Bernal Sahagún Víctor M. "México: la modernización globalizadora" Estrategia --- núm. 104, marzo-abril 1992 pp. 66-67

del Seguro Social, en el primer trimestre de 1991 se registraron 8.9 millones de empleados, en el segundo 9.1 y en el tercero 9.0, es decir, se encuentra prácticamente estancado, esto sin contar con el aumento de la población en edad de trabajar (cerca de un millón al año)": (44)

d) "Respecto a los salarios, las cifras para igual periodo del párrafo anterior, son elocuentes: a precios de 1978, para el primer trimestre el salario mínimo real fué de 41.2 pesos al día, el segundo de 39.9 y el tercero de 38.7. O sea casi un 7% menos, pérdida en términos reales del poder adquisitivo de los asalariados en 9 meses": (45)

e) La reprivatización y venta de empresas estatales a los grupos oligárquicos nacionales y transnacionales, ha dejado sin empleo a decenas de miles de empleados y obreros, no sólo de las empresas vendidas sino de los burocratas encargados de los despachos o las cabezas de los sectores afectados. Las informaciones oficiales dan poca cuenta de los despidos o "reajustes" de personal que la "modernización" (ante la perspectiva del TLC) ha ocasionado, pero se habla de 50 mil trabajadores de Pemex, 10 mil del ramo de la electricidad, decenas de miles de los principales grupos e industrias privadas, alrededor de 5 mil en la minería, otros tantos en la siderurgia, y tal vez 150 mil o más en los gobiernos federal, estatales y municipales "reestructurados";

f) Lo mismo sucede en las sociedades de crédito reprivatizadas, en las que han comenzado los despidos y "reajustes de personal", para aumentar ganancias y adaptarse a la inminente apertura de la competencia internacional; y

g) "Ante la reestructuración que está teniendo la planta productiva bajo los lineamientos del TLC, se tiene un grave problema que es el desempleo, hasta cierto punto es natural en cualquier proceso de tecnificación, pero la economía nacional no ha sido adecuada para recibir a los "desplazados" ni para recapacitarlos para desempeñar otra actividad productiva, con el consecuente efecto en los problemas sociales de la nación, tales como la "economía informal" o simplemente la emigración como braceros a Estados Unidos". (46)

44) Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM "Coyuntura Nacional e Internacional", periodo 15-21 de enero 1992, núm. 35 pp.23

45) *Ibidem* p. 32

46) Bernal Sahagún Víctor M. op. cit. pp. 70

Resumiendo, diremos que no podemos ni debemos menospreciar los resultados cuantitativos de la política económica actual, diseñada y puesta en práctica con los organismos nacionales y transnacionales (Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial). Pero también es verdad que el saldo ha sido muy desfavorable para las condiciones de vida de las mayorías, incluyendo a pequeños y medianos empresarios que han visto desaparecer cientos de unidades productivas bajo el embate de la indiscriminada apertura a los productos y empresas del exterior.

Las pequeñas y medianas empresas no podrán competir con las transnacionales establecidas en nuestro país, las cuales requieren de "menos" mano de obra. Aparejado a la quietud de nuestras empresas, el mercado nacional se verá saturado de productos -- extranjeros, los cuales desplazarán a los nacionales, además de fomentar el consumismo.

Dejar sin protección a nuestras empresas es dejarlas a merced de los grandes -- monopolios, ante los cuales no hay posibilidades reales de competir; ya que después de todo, somos una economía mucho menor y más débil que la de nuestros vecinos del Norte, lo cual nos coloca en una franca desventaja.

#### EFFECTOS DEL TLC

La experiencia mundial nos ha enseñado que la libre competencia entre países de similares económicamente, el perjudicado siempre es el país más débil, por ello ante las perspectivas del TLC, se vislumbran los siguientes efectos para México:

a) Con la firma del TLC, el país acepta la peligrosa dependencia comercial y -- económica; así como la inferencia de Estados Unidos en asuntos internos de toda índole.

b) Ante la desigual competencia entre las empresas nacionales y las transnacionales, se generarán altos índices de desempleo, por el cierre de aquéllas;

c) Para competir con los productos extranjeros se requerirá de una mayor productividad a los productos nacionales, lo cual traerá como consecuencia para los trabajadores una sobre carga de trabajo, cubriendo con ello los requisitos de responsabilidad -- y competitividad;

d) Habrá un desplazamiento de los trabajadores viejos por los nuevos ya que éstos tendrán una mayor capacitación y escolaridad;

e) Para que México pueda aprovechar en mayor medida su ingreso al libre comercio, debe modificar la política laboral, lo cual implica: acabar con las relaciones colectivas de trabajo, la estabilidad en el trabajo, mutilación de los Contratos Colectivos, se contraerán nuevas enfermedades profesionales producto de las nuevas tecnologías, contratación por hora eliminándose el concepto de salario mínimo ya que se atenderá a los preceptos de competitividad y productividad;

f) Dado que uno de los atractivos para las empresas transnacionales son los bajos salarios de los obreros mexicanos; éstos seguirán percibiéndolos, no recuperando su poder de compra que han venido perdiendo desde hace más de diez años, quedando al arbitrio de los topes salariales;

g) "Las exigencias del TLC es para que se vayan privatizando aquellas empresas que son estratégicas para la economía del país, tales como teléfonos, ferrocarriles, petróleo, energía eléctrica, metalurgia, la banca, etc., por lo que el Estado mexicano seguirá por este camino hasta desprenderse de todas las empresas públicas que controlaba con anterioridad"; (47)

h) Para los trabajadores seguirá operando la restricción y cancelación de derechos y prestaciones laborales, como signos de autoritarismo gubernamental, que desconoce y viola a menudo contratos colectivos; que reconoce de palabra derechos como el de huelga pero objeta y rechaza que los trabajadores intenten ejercerlos. Todo esto se produce en una mayor explotación de la fuerza de trabajo.

Se subraya el ominoso significado de la creciente propiedad y control extranjero en la industria, el comercio, los servicios y de empresas antes nacionales, de la cada vez mayor dependencia técnica, financiera y comercial, debilitamiento del dominio de la nación sobre sus recursos naturales, incluso el petróleo nacionalizado en el que, -- contra lo señalado por la Constitución, se cede la petroquímica y se abre la exploración a monopolios nacionales y transnacionales.

---

47) Mason Edgard. "Luz y Sombra del Tratado de Libre Comercio" Ed. Posada 1991 pp. 81-82

Podría decirse mucho acerca de lo que se puede hacer para impulsar y reorientar el desarrollo de nuestro país. Aquí sólo diremos que, nadie pretende que nos aislemos ni que volvamos atrás; nadie se opone a una genuina y necesaria modernización; nadie está en contra de comerciar con otros países, aunque se piensa que es preciso hacerlo en condiciones menos desiguales y que el eje central debe ser el fortalecimiento de la planta productiva y el mercado interno; nadie intenta quebrantar el orden sino al contrario, lograr que se respete la ley, particularmente la Constitución. Y si se insiste en la necesidad de un cambio que remueva los obstáculos y permita utilizar el potencial a nuestro alcance, es para lograr una defensa real de nuestra soberanía y de una verdadera integración nacional, debiendo empezar por librar de la miseria a millones de compatriotas y asegurar a todos los mexicanos, condiciones de vida dignas.

## CAPITULO III

## RELACIONES JURIDICAS LABORALES

## 1.- LAS RELACIONES LABORALES Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

*El Derecho del Trabajo, adquiere una fisonomía propia de las instituciones del Derecho Civil, ya que en la actualidad no se acepta la tesis de que la actividad humana sea tratada como una cosa que se encuentra dentro del comercio, y que la misma puede estar sujeta a un contrato en el cual tiene preponderancia el acuerdo de voluntades de las partes contratantes, por lo tanto, esto hace que el concepto contrato de trabajo sea muy controvertido, pensando algunos autores que debería ser sustituido por el de relación de trabajo, otros consideran que existen profundas diferencias entre dichos conceptos, por lo que no es posible su asimilación y/o utilizan ambas ideas como sinónimos.*

*En esta exposición haremos una referencia breve a estas teorías.*

## TEORIAS CONTRACTUALISTAS.

*Sostienen que la prestación de servicios se originan por un acuerdo de voluntades y no admiten la idea que el contrato de trabajo es una disciplina con autonomía y sustantividad propias.*

*A. MARCEL PLANIOL: Sostiene "que el contrato de trabajo es un arrendamiento --según lo demuestra un rápido análisis: al decir que la cosa arrendada es la fuerza de trabajo, que reside en cada persona, y que puede ser utilizada por otro, como la de una máquina o la de un caballo, dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento, y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo; de la misma manera que pasa en el arrendamiento de las cosas" (48).*

*B. CARNELUTTI: Parte de "la similitud entre el suministro de trabajo y el de la energía eléctrica, afirmando que en uno y otro caso lo fundamental lo constituye una*

---

48) Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa 1966. pp 374-375



fuera, la cual puede ser objeto de compraventa, pero no de arrendamiento, en cuanto -- que en este último contrato debe de volverse la cosa arrendada, lo cual resulta imposible con la energía sea eléctrica o humana" (48Bis)

C. CHATELAIN: Equipara el contrato de trabajo con el contrato de sociedad al señalar " que tanto el trabajador como el patrón convienen en asociarse con el objeto de -- producir algún producto y obtener ganancias, las cuales resultan del esfuerzo de los dos". (49)

A continuación se expresan someramente algunos puntos en oposición a las teorías anteriores:

a) La clase trabajadora está altamente protegida, no solo por la constitución sino -- por leyes que amparan de una manera behaciente clara y precisa la prestación de servicios que pone esta clase.

- Una cosa jamás será susceptible de derechos en tanto que el trabajador si es capaz de derechos.

- El contrato de arrendamiento no se rescinde por la muerte del arrendador ni del arrendatario, según lo establece el artículo 2406 del Código Civil para el D. F..

- El contrato de trabajo es imposible que subsista después de la muerte del trabajador.

b) La característica trascendente en el contrato de compraventa consiste en una obligación de dar y en el caso que nos ocupa la energía de trabajo es una obligación de -- hacer.

En la compraventa la cosa pasa al patrimonio del comprador, por el contrario en el contrato de trabajo la energía del trabajador queda unida al mismo y aún mas en la compraventa la persona se obliga a transferir la propiedad de una cosa o de un derecho, estos deben formar parte de su patrimonio, cosa que en el contrato de trabajo la energía --

48 Bis) Cueva, Mario de la. Op. Cit. pp. 375-376

49) Navarro Gutiérrez, Abel. " La relación de trabajo como un contrato de sociedad" -- Universidad Autónoma de Guadalajara, 1960, pp. 37-38

humana no forma parte del patrimonio del mismo.

c) El contrato de sociedad origina el nacimiento de una persona jurídica colectiva distinta de todos y cada uno de sus socios. El contrato de trabajo permite que por el -- acuerdo de voluntades tanto patrón como trabajador conserven su propia personalidad.

En el contrato de sociedad existen tres clases de relaciones a saber: de los socios con la sociedad, de los socios entre sí y de la sociedad con los terceros; en el contrato de trabajo las relaciones son exclusivas entre trabajador y patrón.

#### TEORIAS RELACIONISTAS.

Las ideas de estos autores parten del hecho de que el trabajador inicia la prestación de sus servicios sin haber manifestado su consentimiento en forma tácita.

A. J. JESUS CASTORENA: "Los fenómenos, los hechos, los órganos, etc., están en relación cuando media entre ellos un estado de orden, de causalidad, de sucesión, de simultaneidad, de función, de tiempo, de lugar, etc., las personas de igual manera están o entran en relación cuando media entre ellos un estado de orden: relaciones de amistad, de conocimiento, vecindad, etc., que provocan sucesos de disposición sobre bases determinadas cuando el estado de orden se traduce en derechos y obligaciones las relaciones son jurídicas. La relación de trabajo expresa un estado de orden jurídico entre quien trabaja y - quien aprovecha el producto del trabajo" (49 Bis)

B. ALBERTO TRUEBA URBINA: " La relación es un término que no se opone al contrato sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social". (50)

C. MARIO DE LA CUEVA: "Las teorías sobre la relación se dividen en dos categorías. La primera denominada concepción privatística del Derecho del Trabajo que comprende de las ideas que se limitan a considerar la relación obrero-patronal como un contrato de derecho privado, que se rige por los principios de derecho civil y la segunda denominada concepción publicista y humanística que abarca las directrices que inician una separa---

49 Bis) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México 1984, p. 66

50) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1970. p. 15

ción de los clásicos moldes civiles, entre las cuales se encuentra la referente a la relación de trabajo como una figura distinta al contrato independiente del acto que la genera, agregando que la relación de trabajo debe considerarse como un conjunto de derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho, de la prestación de servicios" (50 Bis)

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, transcribimos - el siguiente párrafo por considerarlo importante de acuerdo a los puntos aquí tratados.

"La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en este, la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aptitud el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, - como uno de los actos, en ocasiones indispensables que puedan dar nacimiento a la relación de trabajo". Como se ve, la exposición menciona que la doctrina moderna considera a la relación de trabajo, como una figura distinta del contrato, pero prefirió no tomar - partido acerca del cual sería el término más correcto, por lo que adoptó ambos conceptos, y así el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo menciona: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", pero el segundo párrafo del mismo artículo dice: " Contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a -- otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario". Y termina diciendo dicho artículo: " La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Además el artículo 21 de la misma Ley dice: "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que -- presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Como se ve, la nueva Ley utiliza ambos términos, y aunque definió al contrato y a la relación de trabajo; los conceptos que viene en ambos términos encierran la misma --

idea, ya que los dos se refieren a la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, elementos que caracterizan más a la relación que al contrato, aún cuando haya incluido el concepto de este último.

En lo señalado por el profesor Erich Molitor, citada en el pensamiento del maestro Mario de la Cueva indica:

"Que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que en la relación de trabajo es la prestación efectiva de un trabajo. El contrato vive dentro del Derecho Civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho". (51)

De lo anterior se deduce, tomando el pensamiento del profesor de la Cueva que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral. En otras palabras, puede existir contrato de trabajo sin que exista relación de trabajo, en este caso no nacen aún derechos y obligaciones para las partes. Puede existir relación de trabajo, sin necesidad de que exista contrato de trabajo, y en este caso ya nacieron los derechos y obligaciones para las partes, pero éstos no se encuentran sujetos a su albedrío por las estipulaciones contenidas en la ley.

#### RELACIONES INDIVIDUALES Y RELACIONES COLECTIVAS.

Las relaciones jurídicas de trabajo pueden ser individuales o colectivas cuyas diferencias se enumeran a continuación en base a lo expresado por Alfredo J. Ruprecht.

a) "Por los sujetos: en la relación individual son sujetos un patrón y un trabajador; en la colectiva, grupos definidos por su pertenencia a una empresa o estructurados en forma de asociación profesional;

b) Por su contenido: la relación individual es esencialmente contractual y sinagmática y define contraprestaciones concretas; en cambio la colectiva no implica presta--

51) Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1980. p. 184

ciones laborales sino que es un medio de crear normas que rigen aquéllas;

c) Por su forma: la relación jurídica individual de trabajo reviste siempre forma - de contrato, escrita, verbal o tácito; en cambio, la colectiva no siempre se desarrolla en forma negociada; es por el contrario pluriforme;

d) Por su finalidad: la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario y la de la colectiva es esencialmente normativa y, a veces, para alcanzar -- ventajas extraeconómicas y;

e) Por su trascendencia económica y político-social, apenas perceptible en la relación individual y acusada en la colectiva". (51 Bis)

En el ámbito que se trata los elementos que intervienen en la relación laboral se clasifican en dos grupos: " subjetivos y objetivos; dentro de los primeros ubicamos al trabajador y al patrón (individual-colectivo); en los segundos ubicamos la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario" (52)

Veamos brevemente a estos elementos:

#### ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LA RELACION LABORAL.

A. TRABAJADOR: El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de -- trabajo al servicio de otro y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones; quedando así reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo en el artículo tercero en su segundo párrafo que a la letra dice:

"...No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, -- sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

Para los efectos que aquí se proponen, tomaremos el concepto del trabajador que se señala en el artículo ocho que a la letra dice:

" Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo persig

51 Bis) Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo de Trabajo. UNAM, 1980. p. 8

52) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, 1988. México. p. 106

nal subordinado".

Del mismo texto de la Ley se toman los siguientes elementos para que la prestación de servicios será regulada en sus disposiciones entre los que tenemos:

- a) " El trabajador es siempre una persona física;
- b) Esta persona física presta un servicio a otra persona física o moral;
- c) El servicio ha de ser en forma personal;
- d) El servicio ha de ser de manera subordinada" ( 52 Bis)

B. PATRON: Con respecto al concepto patrón se mencionan las definiciones de Sánchez Alvarado y de Buen Lozano de entre las que destacan las siguientes:

" La persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra los servicios - materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada" (53)

"Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución" (53 Bis)

De acuerdo con las definiciones anteriores y de la definición de la Ley Federal - del Trabajo que establece en su artículo 10 "que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

De las definiciones antes vistas, se menciona que el concepto de patrón tiene los - siguientes elementos:

- 1) " El patrón puede ser una persona física o moral;
- 2) Es quien recibe los servicios del trabajador" (54)

52 Bis) Dávalos, José. Op. Cit. p. 90

53) Sánchez Alvarado, Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo I. México. 1967. p. 229

53 Bis) Buen, Nestor de. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1981. p. 16

54) Dávalos, José. Op. Cit. p. 98

## ELEMENTOS OBJETIVOS DE LA RELACION LABORAL

Dentro de los elementos objetivos tenemos:

A. PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO: La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba por ello una remuneración, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que exista este vínculo es necesaria la subordinación que es el elemento que distingue la relación jurídica laboral de cualquier otra relación, de prestación de servicios, esto quiere decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad está -- subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo".

B. EL PAGO DE UN SALARIO: Es el fin directo que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

Del mismo modo el maestro Mario de la Cueva señala respecto al salario "que es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa" (54 Bis)

Las bases del derecho laboral y de la prevención social están contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde las diversas empresas norman sus relaciones laborales, apoyadas en la ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) que rige todo contrato de trabajo.

Las relaciones laborales normadas a través de la Ley Federal del Trabajo deben de terminar una administración distinta, donde no predominen el interés particular y el lucro de las empresas, prototipo del sistema capitalista, por lo que las relaciones de trabajo en ellos, deben coincidir en el acatamiento de la ley; a este respecto transcribimos el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren

54 Bis) Cueva, Mario de la. Op. Cit. p. 297

la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". Con ello lo que se pretende es que se adopten y pongan en práctica políticas que propicien la creación de fuentes de trabajo, la capacitación, el aumento de la productividad, el pago de salarios remuneradores acordes con el desarrollo de la empresa, el bienestar personal y familiar, así como la participación democrática de los trabajadores en la vida de las empresas y de la sociedad en general.

Las relaciones de trabajo no deben entenderse como figuras cerradas herméticamente y autosuficientes, sino como un elemento central de la estructura social y además - en un proceso evolutivo, ya que son el reflejo fiel de los cambios registrados en la estructura económica de cada una de las empresas. Las grandes industrias emplean una gran cantidad de mano de obra gracias a sus compras y a los contratos concertados con subcontratistas, imponiendo su sello en las relaciones laborales que se establecen en su seno, así como en el conjunto de la economía nacional. Estas empresas tienen la característica de emplear a obreros capacitados que conforman grandes sindicatos obreros, además surgen nuevos métodos y revisión estratégica de la negociación colectiva que influyen en la acción directa de los trabajadores como son el tortugismo, suspensión de labores temporales y escalonadas y sobre todo la huelga.

A diferencia de lo anterior, las relaciones laborales en las industrias con poco nivel tecnológico existen sindicatos con poca fuerza organizativa (tenemos el caso de los textiles incorporados a un contrato ley) y que no pueden prosperar en las negociaciones colectivas, además se llega a emplear a trabajadores con un bajo ingreso y con una educación básica.

En el sistema de las relaciones laborales, el Estado desempeña un papel activo -- como actor en las negociaciones que se dan entre patrones y sindicatos. El Estado se interesa por los resultados de la negociación colectiva ya que éstos pueden afectar el logro de las metas en la política económica nacional, por ello en algunos casos (55) -

55) Esto puede observarse sobre todo en las industrias regidas por contrato ley, como es el caso de la Industria Huleira, donde los conventos de productividad se asientan en el aumento a las cargas de trabajo, sin la renovación necesaria de técnicas y maquinaria. Es el caso también de la Industria Azucarera, en la que siempre bajo el argumento de los altos costos del contrato y de la necesidad de su desaparición, y bajo la amenaza



el gobierno interviene en el sistema de relaciones laborales obedeciendo a motivaciones distintas: compensar la debilidad de los sindicatos en el proceso de negociación colectiva; impedir que el conflicto industrial venga a obstaculizar el desarrollo económico; restablecer una mejor equidad social limitando la parte del producto nacional aun a los grupos mejor organizados y más preparados.

#### EL FUTURO DE LAS RELACIONES LABORALES.

Los pronósticos son; que "se observará una mayor intervención del Estado. También es posible prever que en las industrias modernas experimentarán un crecimiento en la mano de obra asalariada, de la misma manera se presenciara un aumento del número de trabajadores no manuales (empleados, técnicos) como consecuencia de la introducción de nuevos perfeccionamientos tecnológicos y del desarrollo del sector de los servicios, por ejemplo: Teléfonos de México y la Compañía de Luz y Fuerza" (55 Bis)

El nivel general de capacitación y adiestramiento de la mano de obra tenderá a elevarse, sobre todo entre los trabajadores jóvenes. Una parte importante de la fuerza de trabajo seguirá cursos de recapitación o de educación de adultos. Algunas de las tendencias (como lo señala Beatriz Castilla Ramos de la Universidad Autónoma de Yucatán en su artículo "La Industria Maquiladora en Yucatán. Un nuevo modelo de desarrollo industrial") tendrán repercusiones en el funcionamiento y en las estructuras de las relaciones de trabajo entre las que podemos mencionar las siguientes:

a) Se asistirá a un cambio profundo en la actitud de los trabajadores frente a su trabajo. Algunos observadores piensan que prevalecerá una concepción más utilitaria del trabajo perdiendo más su valor intrínseco y será concebido para obtener mayor descanso

---

za de quietud, los dueños de los recientemente privatizados ingenios reducen prestaciones e intentan sustanciales reformas a la contratación. La organización obrera poco a podido hacer en este caso, limitada a emplazamientos a huelga prorrogados vez tras vez. Véase. El Cotidiano No. 61. 1994. pp. 106-117. "La respuesta obrera en 93"

55 Bis) Spyropoulos Georges. "Relaciones Laborales, Conceptos generales". Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. 1976. p. 68

y elevación en el consumo. Detrás de estas características se perfilará a una inclinación a "vivir bien". Las tareas arduas, el trabajo nocturno, serán rechazadas cada vez más por los jóvenes obreros que no han conocido el fantasma del desempleo. Las consecuencias inmediatas que tales reacciones traerán un aumento en el ausentismo, una mayor rotación de personal y quizás un descenso de la productividad. Pero por razones económicas no habrá reducción significativa de las horas de trabajo.

b) Una segunda tendencia concierne a la importancia creciente del lugar de trabajo en el marco de las relaciones laborales. Esto se concretizará de varias maneras: el crecimiento del papel político y social de la unidad de producción, consolidación de la negociación colectiva al nivel de la empresa, actitudes antiautoritarias de los jóvenes frente al centralismo y a la burocracia sindical, búsqueda de mayor satisfacción en el trabajo, demanda de una más grande participación de los trabajadores en la toma de decisiones de las empresas.

c) La tercera tendencia contempla la intervención creciente del gobierno en las relaciones de trabajo que tenderá a consolidar el sistema de estas relaciones y que tomará varias formas: utilización del sector público de la economía controlado por el Estado como un sector modelo en el campo de las relaciones laborales (por ejemplo, Petróleos Mexicanos, Compañía de Luz y Fuerza y Teléfonos de México), tentativas más frecuentes de elaboración de políticas de ingresos, introducción de nuevos procedimientos para la solución de los conflictos de trabajo.

Las consecuencias de estas tendencias (tal como lo señala José Othón Quiroz Trejo y Luis Méndez en su artículo "El Sindicalismo Mexicano en los noventa: los sectores y las perspectivas" y Norma Itse Veloz Avila "Diecisiete meses de respuesta obrera: conflictos obrero-patronales 1992-1993". El Cotidiano No. 56. 1993 pp.3-7 y 89-103) serán: en el movimiento obrero, se estará ante la presencia de una descentralización de las luchas sindicales, de una mayor autonomía del trabajador individual; ello facilitará la negociación y la participación del trabajador dentro de la empresa.

"En lo que respecta a las empresas ocurrirá una serie de cambios que aparentarán la intención de facilitar la participación de los trabajadores en ciertas decisiones con mayor contenido y significación como una reacción a la creciente indiferencia de los jóvenes frente al trabajo". (56)

56) Spyropoulos Georges. Op. Cit. p. 71

"Finalmente en lo que toca al gobierno, dos serán sus preocupaciones principales: la solución de los problemas que planteará el sector público y la necesidad de elaborar y aplicar una política de ingresos. La complejidad creciente de las decisiones en materia de política social, incitará a una mejor coordinación en el campo de relaciones laborales, lo que significa que los organismos encargados de la normatividad laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Juntas de Conciliación y Arbitraje) cesarán de ser los únicos departamentos donde se elabore y aplique la política nacional de relaciones laborales". (56 Bis)

En el mundo actual las fronteras nacionales empiezan a convertirse en vías de acceso entre los países y dejan de ser barreras infranqueables, no debiendo sorprendernos que las influencias exteriores se hagan sentir de varias maneras.

Existen dos formas de relaciones transnacionales: a) la transferencia de sistemas nacionales de relaciones laborales de un país a otro, y b) la aparición de procesos transnacionales que implica una internacionalización de las relaciones laborales en la producción.

En el primer caso la transferencia se manifiesta de dos formas: la primera se da entre países que operan sobre una base de igualdad recíproca, o que mantienen vínculos coloniales y la segunda que se da en forma de subordinación política o económica, que es la que más se adapta a nuestro país hoy más que nunca con la firma del TLC.

En el segundo caso, la influencia de las compañías multinacionales será más importante ya que actuarán dentro del sistema de la economía mundial de mercado, donde su expansión influye en el comercio exterior y provoca un cambio en la distribución internacional de las actividades económicas, al trasladar la fabricación de productos a países en vías de desarrollo donde la mano de obra es más barata (por ejemplo, México). En este caso los sindicatos de estos países no tienen la fuerza necesaria para hacer frente a los problemas planteados por la aparición de las compañías multinacionales para poder negociar eficazmente con éstas en lo que respecta a ciertos tipos de decisiones que afectan a los trabajadores quedando en consecuencia bajo el control total de estas empresas.

La meta que trazó el sistema salinista fortaleció las posibilidades del sector productivo exportador para competir en los mercados mundiales de una manera favorable -

por lo que las condiciones de contratación normadas por la Ley Federal del Trabajo se tienen que flexibilizar lográndose con ello el desmantelamiento de una serie de prerrogativas y conquistas que la clase trabajadora ha obtenido a lo largo de varios años de lucha, veamos algunos ejemplos:

a) En el aspecto salario existe una heterogeneidad, debido a que el salario se fija en base a la productividad;

b) En las condiciones de trabajo, el sindicato es solo un vigilante de sus modificaciones y es un punto central en las negociaciones colectivas, como parte de la flexibilidad funcional;

c) La movilidad interna de los trabajadores ya sea vertical u horizontal se regula en los contratos colectivos de trabajo y se asocia a las habilidades del trabajador; y

d) Existe una tendencia a aceptar y promover las multihabilidades en la medida que influyen sobre la productividad y, en consecuencia, en los salarios. (57)

Finalmente mencionaremos que el espíritu del constituyente de 1917 al establecer el artículo 123 constitucional y posteriormente su ley reglamentaria fue para proteger y reivindicar los derechos de los trabajadores, como son en el salario, las condiciones de trabajo, dándose de esa manera el establecimiento de la justicia social plasmada en dicho artículo, pero las situaciones actuales nos muestran que se dista mucho por lo plasmado en la constitución de 1917 y las situaciones actuales, donde los salarios son raquíticos y las condiciones de trabajo someten a ritmos intensos de explotación a los obreros mexicanos en muchas de las industrias.

---

57) Los contratos colectivos de las empresas transnacionales exportadoras (principalmente automotrices y de autopartes) como Ford, Chrysler, Volkswagen, Nissan, Mopar y --- Moresa, registran modificaciones en sus cláusulas que apuntan hacia el esquema de las relaciones laborales de las empresas flexibles. Este tipo de empresas han implementado en el esquema de relaciones el sistema de capacitación que busca aumentar el grado de polivalencia de los trabajadores y el sistema de estímulos a la productividad.

## 2.- LAS RELACIONES LABORALES ANTE LOS PROCESOS DE PRODUCCION.

En los años posteriores la movimiento armado de 1910-1917 se ha venido cimentando en el seno del Estado Mexicano una contradictoria alianza de clases, por lo que -- con el devenir de los años han coexistido diversos y encontrados proyectos de nación -- de cuya prevalescencia depende el rumbo y futuro del país. Desde sus inicios se han expresado básicamente dos proyectos antagónicos que son; uno, el proyecto burgués representado por Madero, Carranza, Obregón y Calles el cual ha continuado en las administraciones sexenales posteriores, de 1940 hasta nuestros días; y el proyecto nacional-popular que impulsaban los Flores Magón, Villa, Zapata y Cárdenas que ha atentado las luchas populares de la clase obrera y campesina hasta los tiempos actuales.

Con estos dos proyectos se ha llegado a la época contemporánea de México, donde nunca como ahora se ha promovido desde el poder público de manera tan clara los intereses de los grandes consorcios nacionales y extranjeros.

Al pueblo mexicano se le ha venido presentando la interrelación de los grupos oligárquicos y las transnacionales con el poder público, como la única alternativa para la recuperación y crecimiento y al mismo tiempo el modelo idóneo para construir el México del siglo XXI. Para ello, "se ha venido promoviendo la estrategia de la modernización, cuya meta es lograr la recuperación económica encaminada a incrementar la capacidad para crear empleos bien remunerados y lograr el incremento gradual pero firme en los salarios reales". (57 Bis)

Por ello, la política económica implementada durante el régimen salinista ha llevado a cabo esta estrategia moderna, la cual quedó enmarcada en el Plan Nacional de Desarrollo resumido de la siguiente manera: "Para obtener lo que hemos querido tener siempre... debemos desregular la economía y el mercado, convocar masivamente a la inversión extranjera, poner en el centro de la escena a la inversión privada, salir al mundo en busca de mercados, socios, inversiones y tecnología, cambiar el tablero de nuestra sociedad por el supermercado de nuestra integración al mundo". (58) Esto nos indica que el régimen de Salinas optó por la vía de la subordinación del futuro de la nación a las grandes potencias económicas.

57 Bis) Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. "Objetivos y estrategias del PND. 31 - de mayo de 1989. p. 18

58) Aguilar Camín, Héctor. "PND; El otro desarrollo". Segunda Parte. Uno más uno. 20 de junio de 1989. p. 23

La intención declarada es afirmar el papel prioritario de la iniciativa privada nacional y extranjera sobre los demás sectores productivos del país y en consecuencia limitar la participación del Estado en la economía a unas cuantas áreas y empresas consideradas estratégicas y a ser "orientador, promotor y articulador de las actividades -- dentro de las cuales cada quién debe perseguir el interés nacional" (58Bis). De lo que se trata es solamente de poner al Estado al servicio de las grandes empresas y dejar - en sus manos la organización de la industria y el comercio, considerados como el terro no exclusivo de la iniciativa privada, "ofreciéndoles además acceso a insumos disponibles de tecnología, regulaciones tributarias simples y crédito en términos similares a los que prevalecen en el exterior" (59); abandonando así los intereses nacionales a la buena fe de quienes permanentemente han saqueado al país y expoliado a sus trabajadores.

A los mexicanos nos saquea el capital trasnacional mediante el oneroso tributo de la deuda externa en desigual intercambio comercial, las costosas regalías por pago de tecnologías y patentes y la repatriación de utilidades, pero también los grupos monopolísticos nacionales han aprovechado en su favor la crisis para concentrar grandes volúmenes de capital, los cuales no son destinados a la inversión productiva, sino a la especulación financiera. El costo económico, social, político y humano a que se le está sometiendo al pueblo mexicano, para que los inversionistas nacionales y extranjeros, repatrien sus depósitos en nuestra economía y los inviertan en la generación de empleos es demasiado alto, por lo que los mexicanos tenemos derecho a un mejor destino.

Lo anterior ha pretendido explicar el marco de la política laboral que se viene implementando desde el sexenio 1982-1988 y que en el presente ha continuado. Por lo tanto, es en lo hechos donde se ha venido trastocando todo el orden jurídico laboral, - pretendiéndolo institucionalizar como una política nacional de desarrollo y modernización productiva.

La incapacidad que han mostrado los empresarios nacionales y el Estado para modernizar la planta productiva, pretenden descargarla sobre los trabajadores imputándoles

58 Bis) Plan Nacional de Desarrollo Op. Cit. p. 16

59) Salinas de Gortari, Carlos. "El Reto Económico: fortaleza de la nación y bienestar de los mexicanos". Suplemento especial de La Jornada. 20 de Mayo de 1988

la falta de productividad y competitividad, por ello plantean reducir al mínimo de -- subsistencia posible los salarios (como el actual que es de N\$ 15.27 establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, vigente a partir del 1º de Enero de 1994), las prestaciones y los derechos sociales como base de lanzamiento para introducirse y -- competir en el mercado internacional.

A los trabajadores de las industrias se les pretende hacer creer que su ineficacia productiva, la baja calificación para el trabajo, la falta de interés en el mismo y los derechos excesivos y prestaciones son las causas que frenan el desarrollo y la modernización industrial (tales aspectos son avalados por las empresas orientadas hacia el se tor exportador como Ford, General Motors, Volkswagen y las industrias maquiladoras de la frontera norte, esto mismo fue avalado por el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. Al respecto vease el artículo "Maquiladorización de la industria mexicana" de Michel Husson, *El Cotidiano* núm. 41, 1991 pp. 3-13), por tal motivo se les quiere someter a -- una disciplina laboral que no toma en cuenta sus opiniones sobre los procesos de pro-- ducción, sobre su viabilidad y eficacia, quedando reducidos a un simple eslabón de la -- cadena productiva.

Los años de experiencia productiva obtenida del trabajo directo, las luchas obre-- ras para que sus sugerencias sean tomadas en cuenta en la implementación de los proce-- sos productivos, de las innovaciones tecnológicas, para una mejor utilización de la ca-- pacidad industrial instalada, quieren hacernos de lado para lograr una total sumisión de los obreros a esquemas obsoletos de organización de los procesos de producción. En este sentido a los patrones les estorban los sindicatos, los contratos colectivos de trabajo, -- la legislación laboral vigente y hasta la propia Constitución, por lo que no nos debe -- extrañar que después de un serenio de ataque sistemático a las condiciones de vida de los trabajadores, a los sindicatos, a los contratos colectivos solicitados por los patro-- nes y avalados e impulsados desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deci-- dan flexibilizar las normas laborales que rigen las relaciones obrero-patronales.

Las consecuencias que ha traído la modernización de las relaciones laborales ante los procesos de producción como en el caso de Altos Hornos de México, Ruta 100, Pé-- tróleos Mexicanos, Aeroméxico, Teléfonos de México entre otras, han sido por ahora im portantes reducciones del empleo (a lo que las empresas llaman reajustes) y descalifi-- cación de la fuerza de trabajo. Para efecto de evitar y que se les siga golpeando a -- las organizaciones obreras se han planteado como objetivos centrales: la conservación -- del empleo, la capacitación como derecho de los trabajadores y el resguardo de las con-- diciones de higiene y seguridad.

La discusión sobre las nuevas tecnologías en las industrias, los patrones han venido acusando a los sindicatos y a los trabajadores como principales causantes de la baja producción y la mala calidad de los productos o servicios, según sea el caso. "Para el mejoramiento de la producción, en algunas empresas (caso concreto TELMEX) se han formulado los llamados modelos de calidad y productividad como resultado de la concertación entre empresas y sindicatos".(59Bis)

Los modelos de calidad y productividad no tienen otro objetivo, sino más que el de velar por los intereses de las empresas, lo cual ha llevado al establecimiento de los Círculos de Control de Calidad (CCC), al cual los sindicatos han optado por asumir ese mismo interés bajo las siguientes consideraciones:

- a) "Los CCC pueden convertirse en células sindicales que intervengan cotidianamente en los procesos de producción;
- b) Los CCC pueden ser retomados por los sindicatos para plantear una alternativa y convertirse en un sindicato de la producción y participativo en los procesos de trabajo; y
- c) Que los retos de la modernización para los sindicatos implican la no defensa radical de sus agremiados como la antigüedad y la categoría, sino una apertura que signifique el enriquecimiento de las tareas en el trabajo". (60)

La base del modelo de calidad y productividad es el cambio de la cultura del trabajo, hacia una cultura del servicio con miras en la calidad. Teniendo como eje el trabajo y las relaciones de trabajo y no a la tecnología, en esta medida se trata de un modelo de participación y aprendizaje donde se supone a un obrero participativo y no burocrático, se concibe como un proceso que va ampliando la participación obrera en la toma de decisiones relativas al trabajo. Es también un modelo interactivo de medición, análisis, retroalimentación y autocontrol.

La aplicación de los modelos de calidad y productividad son procesos que pueden cambiar de manera paulatina o brusca como en el caso de Teléfonos de México, -

59 Bis) Garza Toledo, Enrique de la. "¿ Quién ganó en TELMEX ?". El Cotidiano No. 32 1989. p. 49

60) Garza Toledo, Enrique de la. Op. Cit. p. 50



donde el sindicato perdió la capacidad de negociación en los convenios departamentales, al anularse las regulaciones que implicaban la concertación necesaria. La pérdida de bilateralidad queda de manifiesto en rubros como: productividad y calidad, cambio de equipo, higiene y seguridad, disciplina y escalafones, limitando su intervención en el proceso de trabajo.

"Las relaciones laborales deben adecuarse para garantizar a los trabajadores su acceso al conocimiento pleno de las innovaciones tecnológicas y al control de los procesos productivos, puesto que el desarrollo industrial así lo reclama. En este sentido, para que pueda darse un aumento en la productividad y la calidad, sólo puede darse me diante la administración compartida de las empresas entre patrones y trabajadores, -- abriendo con ello condiciones jurídicas reales al incorporar al aparato productivo los sistemas modernos de organización de la producción, de gestión de los procesos de trabajo y de retribución al mismo, ya que sin ellos, cualquier perspectiva de desarrollo sería nulo" (60Bis)

Uno de los instrumentos jurídicos básicos de los trabajadores que les garantiza la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, es la contratación colectiva, la cual hoy se ha convertido en el centro de ataques de la ofensiva patronal, por lo que se debe garantizar la bilateralidad y la fijación de las relaciones de trabajo, -- haciéndola extensiva a todo el proceso productivo, a la introducción de innovaciones tecnológicas, a la implantación de nuevos procesos de producción y a la administración conjunta de las empresas.

Hasta ahora el ataque al sindicalismo y en particular a los contratos colectivos con las tendencias seguidas por las empresas exportadoras vistas ya líneas arriba, revela la esencia de la modernización implementada por el régimen satanista, anticipando -- de esta manera el cambio que pretende plasmar en la Ley Federal del Trabajo. Esta anticipación que se está expresando en algunos contratos colectivos como el de Teléfonos de México, Petróleos Mexicanos y Sicartsa entre otros, a los cuales ya nos referimos -- también con anterioridad, será la redefinición de la relación capital trabajo que se busca generalizar en el país. La lista de sus éxitos es ya larga: AHMSA, Minera Cananea, Real del Monte, Ferrocarriles Nacionales y otros más.

---

60 Bis) Chespo Atcozer, Cecilia. "Relaciones laborales para la gestión social de los -- procesos productivos. Ponencia ante la LIV Legislatura de la Cámara de Diputados . 17 de agosto de 1989.

### 3.- LAS REGLAS DEL JUEGO EN LAS NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO.

*El reto fundamental que tiene nuestro país es el enfrentar al panorama mundial - del desarrollo y la productividad, para efecto de que no se vaya a quedar rezagado. -- Por lo que es indispensable encontrar la fórmula de la competitividad que nos permita llegar aun en el mediano plazo a ser un miembro más del grupo del desarrollo y la productividad.*

*"Uno de los obstáculos que México tiene para resolver la problemática económica y social es la modificación de las reglas del juego en materia laboral". (61) Eso es lo que opinan los empresarios y el propio gobierno, pero la solución a los problemas que aquejan al país no depende solamente del cambio de las relaciones de trabajo, pues, -- sabemos en demasía que dentro de las crisis que padecemos, inciden cuestiones políticas, económicas y culturales, cuyo peso específico es esencial y que tocaremos como -- base fundamental de lo que se ha dado en llamar productividad; en ello también incu-- nen en forma muy importante las cuestiones laborales en lo que corresponde a la remu-- neración, a la relación de trabajo y al aspecto sindical, que en el momento actual re-- presenta el problema más grave por su deterioro.*

*Los organismos patronales entre los que se encuentran la Confederación Patronal -- de la República Mexicana (COPARMEX), la Cámara Nacional de la Industria de la -- Transformación (CANACINTRA), se han interesado por aportar soluciones al problema me-- diante un programa de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Este proyec-- to difiere en gran medida al que presenta la corriente de los sindicatos oficiales -- (CTM, CROC, COR, Congreso del Trabajo). Diferencia que se precisa por Luis Enrique -- Grajeda en los siguientes términos:*

*"Mientras los patrones, a través de sus organismos buscan la forma de elevar la -- productividad, la capacitación, la simplificación de las leyes y los procedimientos labo-- rales para suprimir el paternalismo de la ley y del gobierno; el Congreso del Trabajo y sus líderes, siguen demandando la semana de 40 horas, más paternalismo, más caonjías políticas en favor de sus líderes". (61Bis)*

61) Grajeda, Luis Enrique. "Relaciones laborales de los países en desarrollo". Primera -- parte. *El Financiero*. 30 de mayo de 1989. p. 50

61 Bis) *Ibidem*

En base a estos proyectos opuestos no hay forma de una conciliación.

Los empresarios, los más fuertes económicamente, con posibilidades de extender su economía en el plano internacional ven un único obstáculo que al parecer no les permite realizar ese proyecto, y este es el que presenta el gran proteccionismo de los trabajadores por parte de las leyes y los contratos colectivos de trabajo, por lo que el primer paso que ellos quieren dar es: avanzar sobre la reforma de las relaciones de trabajo para que se adapten a las perspectivas de formar parte de un mercado de exportación. Del mismo modo las organizaciones obreras no han presentado un proyecto alternativo al proceso modernizador en las relaciones de trabajo; en este caso, la balanza parece inclinarse en favor de los patrones ya que tienen mayor claridad sobre lo que quieren y cuales son los obstáculos que hay que eliminar.

Los puntos que los patrones han vislumbrado con la posibilidad de modificar son:

a) "Restringir el alcance político-organizativo de los sindicatos, eliminando el carácter negociador de éstos, quedando reducidos a organismos que solamente afilien -- agremiados, pero sin tener ninguna participación en las relaciones de trabajo, es decir, las negociaciones entre trabajador y patrón tendrán un carácter de unilateralidad, eliminando toda posibilidad de intervención a los sindicatos". (62)

b) "Se podrá despedir a un trabajador que no rinda o que incurra en faltas de -- asistencia o de conducta, requiriendo solo de un pre-aviso, donde la empresa tenga todas las ventajas para prescindir de un trabajador por mala conducta o por causa justa, retirándose la sobreprotección que los obreros vienen teniendo de la ley y del gobierno". (62Bis) Esto que los patrones están pretendiendo, no difiere mucho de la realidad ya que la mayoría de las empresas utiliza estas tácticas, donde el objetivo es buscar su -- legitimación a través de las reformas pretendidas en la Ley Federal del Trabajo.

c) "Según los empresarios (continúa señalando Enrique Grajeda) el éxito económico que puede tener nuestro país es promocionando la economía de mercado mediante la libre competencia, garantizando plenamente la propiedad privada y la intervención de --

62) Marshall Vernon, F. Ray. "Economía Laboral, Salarios, Empleo, Sindicatismo y Política Laboral". INET-STPS, México 1986. pp. 50-51

62 Bis) Grajeda, Luis Enrique. Op. Cit. p. 50

los particulares en la industria estratégica y el comercio. La tendencia es reprivatizar electricidad, bancos, petróleo, gas, es decir, eliminar al Estado de la participación en empresas parastatales y que sean los particulares quienes tengan el predominio absoluto sobre todas las actividades industriales y comerciales". (63)

d) "Regularizar la participación de los sindicatos haciendo un corporativismo más férreo de lo que hasta ahora ha existido en el que el Estado tome una participación - más activa en el control de los sindicatos, agrupándose una sola central a nivel nacional y que sea la única capacitada para entrar en las negociaciones colectivas y a las decisiones tomadas deben sujetarse los trabajadores en forma pasiva ya que de incurrir en desobediencia se hacen sujetos de despido". (63Bis) Esto más bien, consiste en que los titulares o administradores del contrato colectivo del trabajo tienen la facultad de pedir al patrón la separación de los miembros que renuncien al sindicato o que sean -- expulsados del mismo.

e) "Establecimiento de los juicios sumarios y los procedimientos sencillos, con -- indemnizaciones al alcance de las industrias, para evitar que las liquidaciones de los trabajadores lleve a la quiebra a las empresas, principalmente a las pequeñas o medianas". (64)

f) Los patrones parten de que el trabajador que no responda a los requerimientos de la empresa no tiene derecho a ninguna protección de la Ley o del gobierno, ya que estos sobreprotegen al obrero cayendo en un paternalismo absurdo, repercutiendo en la -- productividad de las empresas. "Lo que pretenden los patrones es darle una idea de inseguridad y preocupación al trabajador a través de la Ley para obligarlo a que rinda -- en porcentajes aceptables en la productividad". (64Bis)

g) Como ha sucedido hasta ahora, se ve la necesidad de cambiar los esquemas de negociación obrero-patronal en el contexto de apertura por el que pasa México, así que las empresas que no lo hagan, jamás serán competitivas. "Lo que se argumentó por par-

63) *Ibidem*

63 Bis) Grajeda, Luis Enrique. "Relaciones de trabajo en los países en desarrollo". -- El Financiero. 6 de junio de 1989. 2a. parte p. 49

64) *Ibidem* Esto parece ser la tendencia general a la que aspira todo el sector empresarial.

64 Bis) *Ibidem*

te de los empresarios en este sentido es que se dejen en un estado de indefensión a -- los trabajadores, donde estos se preocupen más por sentirse ellos mismos parte de la em-- presa donde el trabajador se le introduzca en el ideal de la empresa para lograr una -- mayor productividad y competitividad. Para ello, los sindicatos deben dejar de ser los reivindicadores de las demandas de los obreros, incorporándose más activamente al pro-- ceso productivo, por lo tanto, y en lo referente a presentar nuevas alternativas en las relaciones laborales deben involucrarse más a fondo empresa, gobierno y sindicatos". -- (65)

Resumiendo, diremos que independientemente de cuales fueran las propuestas de -- modificación a las relaciones laborales que presenten tanto las empresas, el gobierno o los sindicatos; habrá que ver el conjunto de industrias existentes en nuestro país como un mosaico heterogéneo, por lo que cada una de ellas debe ser considerada de manera -- diferente con respecto a su dimensión y posición en el mercado. Dependiendo de esta -- diversidad de las empresas, los variados grados de organización de los sindicatos, dete-- minan que los sistemas de relaciones laborales también sean diferentes y, consecuentemente existan distintos niveles de condiciones de trabajo, remuneraciones y oportunidad de desarrollo en las empresas.

Por lo tanto, las relaciones laborales normadas a través de la Ley Federal del -- Trabajo deben de terminar una administración distinta, donde no predomine el interés -- particular y el lucro en las empresas. Por lo que las relaciones de trabajo en las em-- presas deben coincidir en el acatamiento de la ley y en la adopción y puesta en prác-- tica de políticas que propicien la creación de fuentes de empleo, la capacitación, el -- aumento de la productividad, el pago de salarios remuneradores acordes con el desarro-- llo de la empresa, el bienestar personal, así como la participación democrática de los trabajadores en la vida de las empresas y de la sociedad en general.

---

65) Sosa, Ivan. "La flexibilización laboral, rasgo fundamental de la Reforma Salinista". El Financiero. 28 de junio de 1993. p. 36

#### 4.- LA INDUSTRIA MEXICANA Y EL NUEVO MODELO REGULADO DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.

Ante las perspectivas que se vislumbran en el proceso de reconstrucción productiva traerá una serie de consecuencias tanto en los procesos de producción como en las relaciones laborales. Esto lo señala la profesora Cristina Laurell en los siguientes aspectos: " En primer lugar es de esperar un traslado selectivo a nuestro país de procesos laborales que dependen de mano de obra barata, tales como el ensamble de distintos productos, en particular aparatos eléctricos y electrónicos, en procesos laborales tayloristas caracterizados por el trabajo monótono, descalificado y realizado a altos ritmos (tal como sucede actualmente en la frontera norte con una gran concentración de industria maquiladoras). En segundo lugar, habrá relocalización de procesos laborales que involucran sustancias peligrosas, por ejemplo: productos químicos que están sujetos a una reglamentación estricta en los países industrializados. En tercer lugar, se dará el establecimiento de empresas con procesos laborales altamente automatizados, con robots y maquinaria de control numérico que agrupan a su alrededor fábricas tecnológicamente poco complejas, pero en las cuales se moderniza la producción mediante la intensificación y reorganización del trabajo acorde con los procesos tayloristas". (65Bis)

Las posibilidades de éxito de este proyecto de reestructuración productiva (continúa señalando la profesora Cristina Laurell), "depende entre otras cosas, de la recuperación económica del país, de la atracción de inversión extranjera y de la sujeción de la clase obrera a una política salarial extremadamente dura".

El proceso de reestructuración ya se está aplicando (desde el sexenio de Miguel de la Madrid) y afecta a un número considerable de trabajadores, resaltando en este contexto un elemento muy palpable y llevado a la práctica por los dos últimos sexenios como es: el ataque a los contratos colectivos, repercutiendo de varias formas en el desgaste obrero, "estas exigencias laborales producen trastornos a mediano y largo plazo en la salud de los trabajadores como son: trastornos del sueño, pérdida del apetito, depresión, ansiedad, irritabilidad, fatiga. También son frecuentes las alteraciones psicosomáticas como dolores de cabeza, trastornos de la digestión, úlcera, gastritis, angina de pecho, infarto al miocardio, hipertensión arterial entre otras (66)

65 Bis) Laurell Asa, Cristina. "Reestructuración productiva y salud obrera". El Cotidiano, núm. 28. 1987. p. 386

66) Noriega, Mariano. "En defensa de la salud en el trabajo". SITUAM Y UAM-X. 1989 p. 59

De este modo, la pérdida de cláusulas de los contratos colectivos, que generalmente son las referidas al uso de la fuerza de trabajo en el proceso laboral, tendiendo a -- disminuir más el control obrero sobre éste, así como para facilitar que los obreros tengan que realizar trabajos para los cuales no están capacitados y en horarios variables y frecuentemente prolongados; veamos un ejemplo: En el caso de SICARTSA, "la propuesta patronal para la revisión del contrato colectivo 1989-1991, plantea la modificación de dos declaraciones y 51 cláusulas, la derogación de otras 18, la inclusión de 3 cláusulas nuevas y el recorte de 2183 obreros de mantenimiento y algunos operadores para convertir sus puestos en puestos de confianza".

La característica de la propuesta es disminuir la bilateralidad y el carácter colectivo de la relación laboral e incrementar la libertad de la empresa de tomar decisiones unilaterales. Así como la modificación más reiterada en el clausulado propuesto es sustituir en su texto "la empresa y el sindicato por la empresa", sin embargo, la intención de conferirle a la empresa libertad absoluta de introducir cambios tecnológicos, de dictar normas de trabajo y de productividad, de cambiar de puesto a los trabajadores aparece con más nitidez en las nuevas cláusulas que se reproducen a continuación:

"Con el fin de mantener o incrementar la productividad... los trabajadores realizarán su mayor esfuerzo bajo las normas de calidad, seguridad y eficacia establecidas por la empresa. Así mismo y para tales efectos la empresa está facultada para enviar temporalmente a sus trabajadores de un área o departamento a otro..."

"Todos los trabajadores están obligados a cumplir con los procedimientos y disposiciones que la empresa tiene establecidos y los que en el futuro adopten para el mejor aprovechamiento de sus recursos..."

"La empresa tiene absoluta libertad para administrar libremente sus recursos y podrá adquirir e instalar nueva maquinaria, equipo, nueva tecnología o modernizar los ya existentes, de acuerdo a sus proyectos de desarrollo y necesidades..."

"Otro paquete de modificaciones se refiere a la pérdida de bilateralidad y control sindical sobre la definición de qué trabajos son temporales, qué vacantes deberán ser cubiertas y sobre algunos movimientos escalafonarios; modificaciones que se traducen en la disminución del control sindical sobre ingresos y el ascenso del personal" (66Bis)

---

66 Bis) Laurett Asa, Cristina. "SICARTSA: La esencia de la modernización salinista". El Cotidiano, núm. 38. 1989. pp. 41-48

Esto que hemos mencionado es uno de los aspectos que se irán aplicando en este nuevo modelo de relaciones laborales.

Una primera cuestión que hay que tomar en cuenta es que la instalación de nuevas industrias y la selección de la fuerza de trabajo traerá una problemática, tanto en las regiones donde se asiente como en los grupos de los jóvenes trabajadores. Tal es el caso de la industria maquiladora donde una gran mayoría de los obreros empleados son mujeres jóvenes sin experiencia laboral y organizativa. También en muchas de estas industrias los obreros no tienen experiencia sindical y con un desinterés de participar dentro del rol como activista quedando a disposición total de los patrones, sin ofrecer resistencia a las continuas violaciones de sus derechos laborales. Ello con relación a lo señalado por Juan Luis Sariego Rodríguez en su artículo "Trabajo y maquiladoras en Chihuahua". El Cotidiano núm. 33, 1990, pp.15-25, donde se destaca el nacimiento de zonas industriales con la incorporación de un proletariado joven.

A finales del siglo XIX, el capitalismo se haya en plena expansión en Estados Unidos de Norteamérica pero se requería aumentar la producción para hacer frente a la creciente demanda existente.

Ante la escasez de fuerza de trabajo era necesario un cambio en la gestión de ésta, empezando a estudiar las formas de economizarla, fijarla en sus puestos y reducir el costo y el tiempo de formación profesional. La necesidad de adaptar la mano de obra a las tareas industriales ahora más simplificadas para obtener los siguientes objetivos: economizar capitales en la fábrica, evitar el mal uso en las máquinas, así como el derroche de materias primas y reducir al mínimo de horas de trabajo necesarias.

Con el maquinismo se logra multiplicar la productividad del trabajo industrial, pero aun así era insuficiente por lo que fue necesario la incorporación del progreso científico-técnico al sistema productivo, el cual fue orientado en dos direcciones, tal como lo señala el doctor Julio César Nefza:

a) "Los nuevos métodos de la gestión de personal redujeron el tiempo de trabajo socialmente necesario para cada tarea, dado que el costo de la fuerza de trabajo se elevaba como fruto de su relativa escasez y de la combatividad obrera.

b) La incorporación de la ciencia y la tecnología al proceso productivo trajo como consecuencia el crecimiento absoluto y relativo de trabajadores dotándolos de una



calificación técnica, asignándoles las tareas de vigilancia del proceso de trabajo..."

(67)

El control establecido sobre los trabajadores se basó en la duración de la jornada, en el número de días laborales y en la presión ejercida sobre los trabajadores para asegurar el cumplimiento de las tareas. La dirección ejercida sobre los obreros no había podido controlar totalmente el proceso de trabajo y dejaba a los operadores la responsabilidad de elegir herramientas y el modo que les parecía más adecuado para ejecutar el trabajo.

Aun con el desarrollo del sistema capitalista, en la jornada de trabajo quedaba un tiempo inaprovechado considerable, debido a diversos factores tal como lo señala el doctor Neffa en los siguientes términos:

a) "Había problemas para coordinar las fases del proceso de trabajo debido a la división técnica del trabajo instaurado; y

b) El tiempo involucrado en tareas de reparación y mantenimiento de las máquinas". (67Bis)

Ante los bajos niveles de productividad imperantes a finales del siglo XIX e inicios del XX, Taylor critica dicho sistema por los bajos salarios estableciendo que -- "el incremento de la productividad pondría el sueldo al alcance de los obreros, con lo cual se procuraba asegurar la adhesión de éstos a la nueva ciencia del trabajo. Para lograr ese incremento de la productividad habría que encontrar en cada caso el único y mejor método de trabajo eficaz. Los artesanos, para lograr su objetivo de reducir los riesgos de desocupación, no debían decidir frenar la producción con su tendencia sistemática al ocio y la vagancia dentro de la jornada de trabajo". (68)

67) Neffa, Julio César. "Proceso de trabajo. División del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo". STPS. 1982. pp.82-83

67 Bis) Neffa, Julio César. Op. Cit. p. 84

68) Taylor, F. "La mayoría de las citas han sido traducidas por la edición francesa --- Direction Scientifique des Entreprises Aurabout, Paris. 1932. p. 78

El objetivo buscado con el aumento de la productividad era incrementar los salarios, reducir los costos, al mismo tiempo que se aseguraba una paz social; para lograr esos objetivos se tenía que recurrir a una organización científica del trabajo con lo -- cual como lo continúa diciendo el doctor Neffa permitirla entre otras cosas:

- a) "Lograr el máximo rendimiento de la fuerza de trabajo;
- b) Racionalizar el uso de capital y hacerlo más rentable;
- c) Intensificar el ritmo de trabajo reduciendo la vagancia y el ocio eliminando - el tiempo muerto; y
- d) Cambiar el sistema de calificación de la fuerza de trabajo mediante la especialización en tareas parciales y repetitivas con lo que se obtendría la descalificación y desvalorización de la fuerza de trabajo, así como su intercambiabilidad y flexibilidad". (68Bis)

#### PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACION CIENTIFICA DEL TRABAJO DEL TAYLORISMO.

En este breve paréntesis hecho para mencionar por último, los principios y los efectos del Taylorismo, tomados de la recopilación sobre Taylor hecha por la Dirección Científica de Empresas Francesas mencionamos lo siguiente:

#### PRINCIPIOS DEL TAYLORISMO.

- a) "Tener la dirección de los reglamentos, leyes y fórmulas del procedimiento de trabajo;
- b) Disminuir la calificación de la mano de obra y aumentar su rendimiento;
- c) Que el obrero se limite a seguir órdenes y ejecutarlas sin reflexionar, ni de - comprender razonamientos técnicos;
- d) Garantizar la desaparición de los oficios, constituyendo una fuerza de trabajo general adaptable a una gama de tareas simples, mientras que el trabajo científico se

---

68 Bis) Neffa, Julio César. Op. Cit. pp. 85-86

concentra en las manos de la dirección de la empresa;

e) Cambiar las normas de trabajo para elevar la productividad y reducir el tiempo muerto, permitiendo incrementar el plusvalor sin ampliar la duración de la jornada de trabajo; y

f) Establecer un salario basado en el rendimiento, eliminando la vagancia y el ocio dentro de la fábrica y reducir la importancia de las organizaciones sindicales".

(69)

#### EFECTOS DEL TAYLORISMO.

a) "Economía de materias primas;

b) Simplifica el sistema productivo y la ejecución de tareas;

c) División y parcialización extrema del trabajo, la repetitividad de operaciones sujetas al ritmo de trabajo incorpora más fácilmente el número de obreros que tenían poca o ninguna capacitación y experiencia en el trabajo industrial; y

d) Descalifica la fuerza de trabajo por una mayor flexibilidad e intercambiabilidad, reduciendo los costos laborales". (69Bis)

Dentro del terreno de lo que ha sido el sistema capitalista y su desarrollo, para después de la Segunda Guerra Mundial el sistema Taylorista es aplicado en los países europeos a finales de la década de los cincuenta, implementando en una gran medida la producción en serie de los productos. Para la década de los sesenta dicho sistema se empieza aplicar en nuestro país y en otros países latinoamericanos, extendiéndose aún a los países asiáticos, dándose la globalización de la producción de mercancías pero en un plano de desigualdad económica, debido a que los países industrializados aplicaron mejores técnicas en dicho sistema.

69) Direction Scientifique des Entreprises. Aurabout. Paris. 1932 p.80

69 Bis) Ibidem

A continuación se analizará de manera breve las diferencias que existen entre la concepción modernista de las relaciones laborales y las concepciones básicas de las empresas capitalistas guiadas por el sistema Taylorista y que es el mayormente aplicado en las industrias mexicanas. El modernismo determina un nuevo modelo que regula las relaciones laborales, pero este modo es el que imponen las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT), las cuales son implantadas en los países industrializados y en los países en vías de desarrollo como lo es el nuestro, este modelo se denomina --- Toyotismo.

Es importante señalar aunque suene muy totalista: que las empresas que no adopten las filosofías o enfoques de las NFOT, a sus condiciones productivas particulares, serán obligadas a salir del campo de batalla, es decir, del mercado. Otro problema a analizar es, saber cuáles y cuántas empresas mexicanas podrían hacerlo.

Veamos pues, las diferencias entre estos dos sistemas de producción.

#### Formas Tayloristas

- "Se tiende a la especialización de los trabajadores.
- Se propicia el trabajo individual.
- Se inhibe la participación del trabajador, exigiéndote sumisión ante los superiores.
- El control de calidad se efectúa por inspección al final de cada etapa del proceso de producción.
- El único responsable de la calidad es el área de control de calidad.
- El funcionamiento de la empresa se orienta bajo el principio de "vender lo que se produce".
- Se tiene un concepto estrecho de productividad: 'hacer más con menos'.
- Robotización indiscriminada de los procesos".

#### NFOT (Toyotistas)

- "Se tiende a la formación de los trabajadores polivalentes (múltiples tareas)
- Se propicia el trabajo de equipo.
- Se estimula la participación creativa del trabajador, únicamente en asuntos técnicos, desde luego.
- El control de calidad se efectúa a todo lo largo y ancho de la empresa durante la realización de cada proceso.
- Los responsables de la calidad son los trabajadores (calidad total y cero defectos).
- El funcionamiento de la empresa se orienta bajo el principio de producir lo que se vende.
- Se tiene un concepto amplio de productividad: 'hacer más y mejor'.
- Robotización selectiva de los procesos (los robots no son flexibles)". (70)

70) Pacheco Espejel, Arturo. "Las nuevas formas de organización del trabajo". La Jornada. Suplemento mensual. 26 de noviembre de 1992. p.5

Como se puede apreciar, las NFOT exigen una participación más comprometida de los trabajadores y a todos los niveles, por lo que se puede lograr "por las buenas, claro está" si los trabajadores perciben las mejoras en sus condiciones de trabajo.

Ante esto, tenemos que son los empresarios los que se ven en la necesidad de cambiar de estrategia para poder llegar a acuerdos de colaboración mutuamente beneficios con sus trabajadores.

Por lo tanto, el empresario moderno, tendrá que considerar a la fuerza de trabajo no como un costo más, sino como la inversión central en su empresa; he aquí la primera y gran contradicción de las NFOT, de donde se deduce que el obstáculo a la productividad no es el trabajador, sino el patrón.

Otro cambio ligado con las NFOT es el que se refiere al tipo de trabajador necesario en las empresas: participativo, capacitado, escolarizado, creativo, polivalente, informado pero dócil. Esta es la segunda contradicción de las NFOT y es la que pueden aprovechar los sindicatos.

Las NFOT requieren trabajadores mejor informados, sobre el funcionamiento integral de la empresa, trabajadores mejor capacitados, técnicamente hablando, trabajadores participativos que diagnostiquen problemas y hagan sugerencias para resolverlos. Todo esto significa incrementar la responsabilidad del trabajador, por lo que este cambio que provocan las NFOT deben alertar oportunamente a los trabajadores para que adquieran mayor conciencia sobre su capacidad de tomar decisiones de mayor alcance que las que se restringen a su tarea específica.

Por todo lo anterior se menciona, que las NFOT socializan aún más el proceso productivo, desarrollando de igual modo las fuerzas productivas, pero esto se encuentra obstaculizado por las relaciones de propiedad privada de los medios de producción. Por lo tanto los trabajadores mexicanos tienen que diseñar respuestas inteligentes a las NFOT tomando en cuenta tanto los aspectos políticos como los técnicos.

El proceso que está siguiendo la industria mexicana es el de "adecuarse al modelo de especialización subordinada respecto a Estados Unidos, lo cual trae aparejado un retroceso histórico en la venta de la fuerza de trabajo. El nuevo modelo de producción trae consigo un nuevo modelo de las relaciones de trabajo, por lo que las posibilidades

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

de revertir esta tendencia descansa en que los sindicatos deben tener la presencia real en las nuevas relaciones laborales y logren incidir en la orientación de la industria mexicana en beneficio de los obreros. Son desde luego, aspiraciones muy altas, pero la cara opuesta a este proyecto modernizador sería una recomposición de clase en la cual los nuevos obreros partirían de cero". (70Bis) La interrogante, en todo caso, es saber si están dadas las condiciones para el establecimiento de una relación distinta, es decir, si los sindicatos y los empresarios están en la capacidad de participar en forma embrionaria de una nueva cultura laboral que prescindiera, en lo inmediato, de las acciones prepotentes y autoritarias de las que da muestra cotidianamente la Secretaría del Trabajo. De no ser así, lo que nos espera es un período álgido, que podría ser potenciado por los efectos que traerá consigo el Tratado de Libre Comercio.

---

70 Bis) Arceaga, Arnulfo, Micheli Jordy. "El nuevo modelo de las relaciones capital-trabajo en la industria automotriz en México", Brecha. Publicación trimestral, núm. 3, 1987, p.85

## CAPITULO IV

## TECNOLOGIA Y TRABAJO

## 1.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO SUJETAS A LAS NUEVAS TECNOLOGIAS.

Las condiciones de trabajo, corresponden a la importancia del trabajo realizado -- por el obrero, y que éstas deben ser iguales para trabajos iguales, tal como reza el -- artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo. Pero visto lo anterior, se dirá que las condiciones de trabajo van cambiando en la medida que las empresas utilizan tecnología -- moderna, por lo que la "innovación tecnológica tiene el doble propósito de incrementar las tasas de explotación, de eliminar la iniciativa, la autonomía y el pensamiento obrero, destruir las condiciones anteriores de las organizaciones obreras y reconstruir el -- ejército industrial de reserva". (71)

El control sobre el proceso de trabajo se logra a través de la supervisión directa y se hace más eficiente al ser incorporado a la tecnología, pero este control tecnoló-- gico pasa por tres etapas dentro de lo que es el proceso de producción. La primera es el maquinismo que constituye un obrero colectivo que utiliza máquina-herramientas, que éste pone en marcha y abastece a tiempo que verifica y ajusta, quedando en sus manos el control sobre la máquina. La segunda es el taylorismo-fordismo, caracterizado por -- las tareas parciales hasta convertirlas en trabajo simple, descalificado, sujeto a ser -- analizado en términos de tiempos y movimientos, ligando tareas en una cadena que im-- plica utilizar un sistema de máquinas-herramientas, y que lleva en sí la transferencia del control sobre el proceso de trabajo del obrero a la máquina, y que este sea despo-- seído de su saber. La tercera es la automatización, en que el obrero se concreta a vigi-- lar el funcionamiento de las máquinas, reduciendo el número de operarios a un mínimo.

La teoría existente, según lo señala Cristina Laurell, acerca del proceso de trata-- jo plantea en términos generales "que hay una tendencia hacia la especialización y des-- calificación del trabajo, en la medida que la tecnología es más avanzada, el obrero tie-- ne que conocer menos acerca de su trabajo y llevar a cabo tareas cada vez más especí-- ficas, rutinarias y sencillas. Esto le otorga cada vez más poder al directos de la pro-- ducción y despoja al obrero de él. El obrero se convierte en una simple pieza en esta organización teniendo un menor control sobre su trabajo".

71) Laurell Asa, Cristina. et. al. "El Obrero Mexicano" No. 2 Condiciones de Trabajo, - Editorial Siglo XXI. 1986 p. 12

*Las estrategias utilizadas por los patrones que han venido incorporando nueva tecnología en sus industrias, son de tres tipos y que implican en cada caso una modificación del estado o del control sindical, los cuales no pueden quedar omitidos en el proceso -- productivo; veámoslas:*

*La primera estrategia se refiere a la desregulación, es decir, eliminar la rigidez -- en la utilización de la mano de obra. Esta desregulación se consigue por vía legislativa (modificación de la Ley Federal del Trabajo) o por vía contractual (negociación colectiva). Las tentativas de la desregulación son visibles en algunas empresas, donde se han agilitado las normas sobre la movilidad, los horarios de trabajo, la seguridad en el empleo y el salario, para poder permitir una utilización más intensiva de la mano de obra. También se ha introducido el concepto de horarios flexibles, el acuerdo sobre las condiciones de empleo (flexibilidad del empleo), que prevé un mayor margen de maniobra para los empresarios en materia de despido (es lo que se trama, hasta ahora ha sido de manera muy velada), y reconversión de la mano de obra, a consecuencia de los cambios tecnológicos y extensión de los contratos de trabajo precarios. Esta desregulación ofrece -- las posibilidades de implantación de grupos de trabajo en la medida en que gracias a las modificaciones de horarios y la posibilidad de movilidad, podrán adaptarse mejor a las -- fluctuaciones de la producción.*

*La segunda estrategia es la extensión de los lugares de trabajo sin regulación o escasamente regulados, esta es aplicada en las pequeñas empresas en las que apenas si se aplica la ordenación, la cual se ve favorecida por el Estado para la creación de nuevas empresas. Como estas empresas pequeñas carecen de servicios funcionales, el trabajo en -- grupo y la cooperación entre los asalariados se desarrollan por sí mismos, esta estrategia resulta de implantar grupos de trabajo en las empresas poco sindicalizadas o se implanta en un contexto en el que se ha logrado debilitar al sindicato y en donde se intenta aumentar de este modo ese debilitamiento. Por ejemplo, la industria maquiladora.*

*La tercera estrategia, que es el corolario de las anteriores, consiste en la transformación de la composición de la mano de obra desde el punto de vista de su utilización en una organización de trabajo más flexible. Esto significa que cuando el mercado de trabajo interno en la empresa está poco segmentado, existe la tendencia de crear mano de obra con contratos precarios. El resultado es la valorización del trabajo en grupo, pero --*



con la estabilización de cada obrero que pertenece al grupo. Por el contrario cuando el mercado de trabajo interno esta muy segmentado, junto con la introducción del trabajo - en grupo, se cuestionará esta segmentación y el control sindical que la apoya, así como la distribución de las tareas de fabricación y mantenimiento y las condiciones de un trabajo a otro.

La conformación actual de la industria mexicana, se enfrenta al problema de la calificación-descalificación del obrero. El capital necesita de una cantidad mayor de fuerza de trabajo calificada, pero al mismo tiempo hay un proceso de descalificación en la industria en cuanto avanzan los procesos taylorizados y actualizados que van de la mano con la creciente pérdida de control del obrero sobre su proceso de trabajo. Así la rutina y la monotonía se convierten en una condición de trabajo.

En los procesos taylorizados la descalificación se da por el fraccionamiento del -- trabajo, por lo que las tareas se presentan como sucesión de operaciones simples que no requieren de mayores conocimientos. La finalidad de la división del trabajo en la fábrica es combinar las tareas de tal modo que resulte un aprovechamiento máximo del tiempo, - es decir, se organiza el trabajo para que no haya tiempo muerto o de descanso para el - trabajador. Esta economía de tiempos se añade como elemento general en las condiciones de trabajo.

En los procesos directos de producción, donde el obrero ejerce un mayor control sobre su tarea se logra a través de la supervisión y/o de los "incentivos", pero dado que - la supervisión y la presión directa sobre el trabajador genera una constante pugna, suelen ser más eficaces los sistemas de incentivos. De éstos, los más utilizados son: el pago a destajo o la combinación entre el salario fijo y premios de producción, mecanismos que resultan eficaces para el nivel salarial general bajo. El pago a destajo es en realidad una forma de coerción económica, que expone al obrero a una carga mayor de stress. En otro aspecto el pago a destajo representa una opción real para acelerar los ritmos de trabajo.

Lo anterior nos permite suponer que los ritmos de trabajo son acelerados en la mayor parte de las industrias y que éstas van en aumento (principalmente en las maquiladoras y textiles). La reorganización de técnicas productivas, la inversión en nueva tecnología y los incrementos en productividad por trabajador llevan a cabo un alto costo en sufrimiento humano.

Los patronos han llegado a la conclusión de que tienen que romper con el control - obrero sobre el flujo de producción con objeto de implementar sus nuevos planes y hasta ahora lo están logrando, por medio de aplastar los sindicatos donde los activistas sindicales son purgados. Como ejemplos tenemos a SICRTSSA, TELMEX, VOLKSWAGEN, DINA, - FORD, INGENIOS AZUCAREROS, etc., etc.

A continuación exponemos tres casos de como la nueva tecnología y las técnicas productivas modifican las condiciones de trabajo:

PRIMER CASO: En la empresa automotriz Volkswagen de México, "los cambios que - se derivaron por la introducción de nueva tecnología consistían hasta 1983 en: 1) disminución del número absoluto de máquinas simples y aumento de las complejas (máquinas - transfer); 2) mayor continuidad en el proceso de trabajo a través de la automatización - del transporte de material, el uso de herramientas automáticas y la reubicación espacial de los trabajadores; 3) el aumento de la producción y la productividad por obrero que en algunos casos llegó a duplicarse; 4) cambios en el proceso de trabajo que indujeron a la intensificación de los ritmos de la producción facilitando algunas tareas y dificultando otras; 5) creación de nuevos riegos de trabajo, aunque disminuyeron los accidentes; - - - 6) aumento del trabajo descalificado y simple; y 7) la disminución del empleo por la utilización de la maquinaria tecnificada y de la automatización, fenómeno que se compensó por el crecimiento de la producción". (72)

"Una de las estrategias adoptadas por la empresa Volkswagen ha sido el aumento de personal eventual que orilla a este tipo de trabajador a elevar su capacidad productiva, lo cual ha favorecido convenientemente a la empresa para exigir mayores cargas de trabajo al personal de planta". (73)

"En octubre de 1992, la Volkswagen logró imponer a los trabajadores un nuevo Contrato Colectivo en el cual los obreros hacían importantes concesiones en materia de salarios y normas de trabajo relacionadas con la flexibilidad (rotación, multifuncionalidad, - trabajo en equipo, etc.). De acuerdo con las declaraciones de la gerencia, estas acciones eran necesarias, dada la limitada competitividad internacional de la empresa y el inminente reto planteado por el TLC".

72) Montiel, Yolanda. "Industria Automotriz; El caso de la Volkswagen en México". - - - Cuadernos de la Casa Chela No. 144 CIESAS, 1987, pp 69-74

73) Benussan Graciela y García Carlos. "Las relaciones laborales en Volkswagen de México". La Jornada, Suplemento mensual No. 19, 27 de agosto de 1992, pp. 3-7

"Al parecer la única vía rentable para la Volkswagen, de poder aumentar su competitividad radicada en una reestructuración 'hlanda', llevada a cabo en la misma planta y esencialmente con la misma fuerza laboral. Esto último exigía la adopción de un nuevo - Contrato Colectivo, radicalmente distinto al anterior y al margen de la LFT, por la forma en que redefinía las funciones, los puestos de trabajo y las atribuciones sindicales en la definición de las condiciones técnico-laborales". (74)

SEGUNDO CASO: "La introducción de nueva tecnología en Teléfonos de México - -- (máquinas Tops) ha traído como principal consecuencia el cambio radical en las condiciones de trabajo en el que se puede señalar: el abandono del salario como medida para el pago de una jornada de 8 horas y el establecimiento del pago a destajo el cual, durante el primer ensayo de noviembre de 1992 a febrero de 1993, significó la prolongación de la jornada semanal hasta en 18 horas, solo en las labores realizadas por los trabajadores de la denominada planta exterior (instalaciones, líneas, reparaciones y postes), que es el nuevo modelo de trabajo y productividad en una empresa con tecnología de innovación".

"Esta reestructuración en TELMEX, señala que cada trabajador en lo individual tendrá que cumplir con metas de productividad definidas como por ejemplo, reparar total -- mente los aparatos o líneas por jornada, para obtener el salario base, y sin prolongar ésta reparar varios aparatos adicionales que permitan al trabajador obtener un pago adicional. Es decir, desaparecen los tiempos extras para la planta exterior y aumenta la intensidad en el trabajo".

Así mismo y "como parte de la revisión salarial de 1993, el Sindicato resolvió no intentar siquiera romper el tope salarial de 9.9% al tabulador, estuvo de acuerdo en cambiar el aumento salarial por el pago de incentivos sobre metas de productividad". (75)

TERCER CASO: "En un ingenio azucarero (trituration y acondicionamiento) la automatización del proceso fija el tonelaje cotidiano salido. Pero las interrupciones de marcha (que pueden ser frecuentes) modifican el volumen de tonelaje efectivamente salido por el equipo de trabajo. Toca a éste o a los obreros calificados de mantenimiento reducir al mínimo los tiempos de suspensión, y por consiguiente, acrecentar el rendimiento -

74) Rivera R. Miguel A. "Las condiciones laborales ante el TLC". La Jornada, Suplemento mensual, núm. 31, 26 de agosto de 1993, pp. 1-2

75) Loversa, Sera. "Nuevo Modelo de Productividad en TELMEX". La Jornada, Suplemento - mensual núm. 29, 24 de junio de 1993 p. 3

relativo de las máquinas. Esta industria ha instituido, pues una prima de tonelaje, que - de hecho es una prima de rendimiento que depende del mantenimiento (y parcialmente de los obreros-supervisores)".

"Este tipo de prima por rendimiento tenderá a sustituir las primas de fabricación o de esfuerzo, y afectará las relaciones entre obreros, jefes de equipo y técnicos de mantenimiento".

"El aumento de rendimiento consiste en alcanzar "X" porcentaje de un volumen de - producción determinado, es decir, se reduce lo más posible los incidentes de marcha y -- trastornos de todos los tipos. La nueva tecnología impone la búsqueda de vecindad de una norma fija. La flexibilidad de la máquina conducida por el hombre permita más fácilmente el alza de una norma móvil". (76)

Las nuevas condiciones de trabajo avanzan sin que se dé una participación real de la organización de los trabajadores, ni clarificado las nuevas formas de remuneración y - sin haber medidas para la salud, alteradas por el uso de nuevas tecnologías, por una parte, por otro lado, las nuevas prácticas laborales están alterando las bases de la legislación en la materia y la lucha de los trabajadores para fijar un pago mínimo y una jornada determinada.

En base al cambio de las condiciones de trabajo producido por la introducción de - nueva tecnología, la innovación de los servicios y de los procesos de trabajo, la privatización de las empresas, la desregulación o disminución de la intervención del Estado y - la liberación de los servicios está siendo la base para establecer las nuevas condiciones laborales.

---

76) Naville Pierre. "¿ Hacia el automatismo social ?" Editorial de Cultura Económica, - Colección tiempo presente, Buenos Aires, 1975. pp. 91-92

## 2.- LOS ASPECTOS NOCIVOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGIAS.

En base a la introducción de la nueva tecnología en algunas empresas, estas se va concentrando en los sistemas digitales, de ahí que se tocará brevemente este aspecto.

Los estudios en torno al trabajo, principalmente de oficina han puesto de manifiesto aspectos nocivos de las nuevas tecnologías, tal como lo señala el informe dado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España citado con anterioridad, haciendo referencia básicamente en dos elementos que son:

a) "La nocividad física ligada sobre todo al uso de terminales de pantalla (todo -- tipo de computadores) y

b) La nocividad nerviosa y mental ligada al flujo de informaciones y en la organización del trabajo".

En lo que se refiere al primer aspecto, se reconoce unánimemente la llamada "nocividad visual directa", que se manifiesta en dolores de cabeza, de espalda, náuseas y cansancio.

Otros factores de nocividad del trabajo de oficina, además de los ligados a los --- terminales que van desde el control jerárquico al que se ven sometidos a causa del bajo nivel en que se encuentran, pasando por los ritmos intensos de trabajo y la disposición -- de las máquinas y del mobiliario, que inducen posturas perjudiciales y dimorfismos, hasta el microclima y la iluminación.

Por otra parte y en base a los estudios e investigaciones que analizan los factores de aislamiento y alienación vinculados al trabajo de una pantalla terminal; coinciden en subrayar que cuando el trabajador de un terminal se aparte del ciclo productivo e informativo más general, genera un sentimiento de distanciamiento y enajenación, no muy diferente del que experimentaban antes muchos trabajadores frente a las máquinas de las -- fábricas. A esta sensación se suma otra nueva, representada por un sentimiento ulterior -- de distanciamiento del objeto físico del trabajo. En realidad, ciertos trabajos de oficina realizados con terminales suponen el alejamiento del anterior objeto de trabajo (como -- puede ser el papel) y el funcionamiento de algunas tareas de manipulación como las con -- sistentes en cortar y colocar el papel en la carpeta y en los archivos, recibir las cartas

y distribuirlos. Esta sensación la experimentan en mayor grado quienes trabajan con bancos de datos, que algunas veces no salen siquiera donde están situadas físicamente las - informaciones que procesan.

Se han puesto de manifiesto otras formas de fatiga entre quienes trabajan en el --- marco de sistemas de información muy complejos, debido al flujo permanente y a menudo veloz de datos, que los obliga a incrementar el flujo de las operaciones por unidad de - tiempo. Naturalmente ese tipo de fatiga aparece estrechamente ligado a los sistemas de control sobre los ritmos y la productividad y a los mecanismos de premio/castigo aplicados en el lugar de trabajo. No obstante, se reconoce que las nuevas tecnologías favorecen con este tipo de control allí donde el sistema jerárquico de oficina lo permite so-- cialmente, precisamente a través de los mecanismos de control de los puestos de trabajo que implican; las máquinas de proceso de textos, por ejemplo, registran el número de -- pulsaciones y el de los errores y las centrales telefónicas controladas por un ordenador automático que pueden registrar el número de llamadas a las que no se ha respondido en un periodo determinado (treinta segundos). Este tipo de control se ejerce en especial so bre las mujeres, bien porque trabajan casi siempre con tales instrumentos, o bien, porque suelen ocupar puestos bajos en a escala del poder jerárquico en el lugar de trabajo.

Si en las industrias del acero las enfermedades eran la tuberculosis y la silicosis, los males quintaesenciales de la era IBM, XEROX, NASHUA, etc. son la tensión, enferme-- dades del corazón, el cáncer y el aburrimiento.

La tensión de vivir en una sociedad capitalista puede matar, de manera tan segura a las personas que la padecen cuando se enfrentan a un problema que no saben como re-- solver. El cuerpo como reacción, se ve sometido a un proceso de excitación física y psi-- cológica, que lo prepara para pelear o volar.

Por supuesto que es imposible, que no haya tensiones ocasionales y necesarias cuando se tienen que resolver crisis muy graves; y esa tensión puede impulsar a algunas per-- sonas hasta alturas creativas. Más a través de procesos que apenas se comprenden, las -- personas que pesan por tensión prolongada tienen tasas excesivas de infartos, hiperten-- sión arterial, cáncer, úlceras y otras enfermedades. Un divorcio, la muerte del conyuge, la emigración, el desempleo, la aceleración, el acosamiento en el trabajo debido a un je fe poco amistoso, todo ello se ha citado como causales de tensión y de tasas de morta-- lidad.

*El efecto social y psicológicamente más importante en las nuevas tecnologías sobre el empleo concierne al comportamiento del personal empleado. Hasta ahora las informaciones son a menudo contradictorias y superficiales. Hay que esperar la aparición de conflictos o de dificultades nuevas para comprender realmente las actitudes y comportamientos que engendran el manejo y el control de las unidades de nueva tecnología. Por el momento, no se observan sino reacciones, más o menos mitigadas, de temor tales como la inseguridad posible del empleo, las variaciones de los salarios, las dificultades de adaptación a nuevos puestos insólitos y las exigencias de la formación profesional.*

*Por lo que toca a las exigencias psicológicas y fisiológicas de los puestos de trabajo de supervisión, su efecto puede ser cierta forma de hastío o de nerviosidad, debido -- tanto a la discontinuidad y a los intervalos relativamente largos entre periodos de actividad como la soledad a medias, la distensión de las relaciones, al alejamiento de las operaciones manuales a las cuales estaban habituados los obreros.*

*En la situación en que se encuentra nuestro país de abrir sus puertas a la inversión extranjera con la entrada de empresas con tecnología de avanzada, citaremos los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo: "La tecnología transferible por los países industrializados a los países en desarrollo, no debe seleccionarse de acuerdo con criterios económicos o técnicos, sino en base a una verdadera integración de desarrollo".*  
(77)

---

77) OIT. "Seguridad, salud y condiciones de trabajo en la transferencia de tecnología en los países en desarrollo. Ginebra 1988. pp. 6 y 17

### 3.- LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS IMPLICAN NUEVOS RIESGOS DE TRABAJO.

En el campo de la investigación en la salud, por las consecuencias del desarrollo tecnológico se estudian los hechos que afectan al obrero, atendiendo al peligro que se presenta la programación de horarios y actividades dirigidas al trabajador. Al promover las investigaciones sobre la salud en el trabajo organizado se centra la atención en los efectos globales de una pluralidad de factores que constituyen el contexto psicosocial -- del trabajo.

En la actualidad, los datos más recientes relativos a la salud en el trabajo, procedentes de las sociedades tecnológicamente avanzadas señalan la "manifestación con carácter epidémico de una patología inespecífica con pluralidad de manifestaciones entre las que predominan en particular las conductuales y psicosomáticas, en quienes desarrollan -- un trabajo muy parcelado o una actividad de bajo nivel intelectual". (78)

De los estudios realizados sobre la medicina del trabajo en industrias altamente -- tecnológizadas se derivan los siguientes factores:

a) Consecuencias para el obrero de la carga de actividades, vinculadas a las funciones de control y vigilancia de las condiciones de trabajo real ; y

b) Estrés que se vincula a la condición pasiva del trabajador en la organización -- laboral y al empobrecimiento cognoscitivo y afectivo en la relación con el objeto de trabajo.

Son varios los factores que actúan simultáneamente sobre las condiciones de ejecución del trabajo; los problemas que existen en la relación obrero-ordenador (sistemas computarizados), tanto físicos como psíquicos, se presentan como un aspecto de una temática más amplia, relativa al trabajo en su conjunto.

El trastorno más frecuente de los operadores de terminales de pantalla, es la fatiga visual, que no debe atribuirse solamente a la carga visual, sino que es expresión de -- un efecto indirecto sobre el organismo de un desajuste psíquico vinculado a la calidad del trabajo. De igual modo, los padecimientos que se dan en las funciones psíquicas y or

---

78) Novara F. "Afectación mental y disturbio psicosomático en el trabajo altamente parcelado. XI Congreso Nacional de la Sociedad Italiana. Medicina del Trabajo. Pisa, 1988 p. 351



gánicas (psicosomáticas) se deben a la descalificación del trabajo, más que a los instrumentos utilizados. En cualquier caso, en lo que se refiere al nivel físico, los operadores de terminales de pantalla sufren los efectos de varios elementos simultáneos presentes - en las condiciones de trabajo. La asociación de posturas inadecuadas, condiciones visuales desfavorables (como para provocar la disminución de la vista) y elevados ritmos de pulsaciones en el teclado (que para la entrada de datos puede llegar a 8000-12000 pulsaciones por hora) puede originar un estado de fatiga generalizada, con síntomas de postura inadecuada y oculares que subsisten aun durante el reposo e incluso después del sueño.

Si la automatización libera al hombre de la carga de trabajos pesados, a veces peligrosos o repetitivos y monótonos, requiere también el uso de capacidades mentales completamente nuevas o para las que se ha recibido escaso adiestramiento en la experiencia de trabajo anterior.

Las nuevas tecnologías utilizan un sinnúmero de instrumentos que conforman una serie de factores nocivos que afectan las condiciones de vida y pueden provocar daños en la salud de los trabajadores, como consecuencia de la alteración de esos factores, que son fundamentales para el bienestar del obrero.

Los factores que pueden ocasionar daños en la salud de los obreros, la OIT los ha clasificado en cuatro grupos y que a continuación se mencionan:

GRUPO I.- En este grupo se consideran: la iluminación, la ventilación, la humedad, la temperatura y el ruido, que si sobrepasan determinados umbrales en exceso o en defecto, pueden alterar el equilibrio psicofísico del obrero. Estos umbrales generalmente son cuantificables directamente y son mensurables objetivamente.

GRUPO II.- Incluye factores no naturales que pueden estar presentes en el entorno de la maquinaria y la construcción material de la empresa, que siempre son perjudiciales para el trabajador, tales como el polvo, los humos, vapores, condiciones antihigiénicas y estructuras urbanas.

GRUPO III.- Abarca un sólo factor y es el esfuerzo físico.

GRUPO IV.- Abarca todas las condiciones distintas del esfuerzo físico que pueden determinar efectos de cansancio o alteraciones psicosomáticas.

*El entorno crea situaciones potencialmente patógenas y el trabajador al recibir el impacto de las mismas, puede sufrir una desestabilización de su equilibrio y llegar a la enfermedad.*

*La medicina del trabajo en el campo de la investigación sobre las consecuencias -- del desarrollo tecnológico, está en el terreno hipotético, pero estudia los hechos que -- afectan al obrero, atendiendo al peligro que representa la programación de los trabajadores centrándose sus investigaciones en los efectos globales de toda la pluralidad de factores que constituyen el entorno psicosocial del trabajo.*

#### 4.- EL TRABAJO Y LA NUEVA AUTOMATIZACION.

Actualmente se habla de los problemas ligados al desarrollo cada vez más rápido de la tecnología especialmente en los procesos productivos. Sin embargo en el modo de considerar tal desarrollo y sus relaciones con la organización del trabajo quedan varios puntos que hay que esclarecer, incluso por parte del movimiento obrero.

En la época de la Revolución Industrial la máquina se consideraba esencialmente - un multiplicador de la energía humana o animal aplicada al proceso productivo y un --- sustituto de la habilidad artesanal del operario, habilidad que aparece ahora atenuada --- con respecto al propio operario e incorporada a la máquina aunque en forma algo descom puesta. En efecto, la máquina puede repetir un comportamiento específico del trabajador, con precisión análoga o mayor y en un tiempo mucho menor, pero en general sólo puede hacerlo para una clase particular de operaciones. El uso de la máquina aparece como un perfeccionamiento de la división del trabajo y ahora se incorpora en parte al proceso de trabajo.

En este periodo la automatización casi alcanza un nivel tal que el funcionamiento de la máquina sea independiente de la asistencia continua del hombre.

Una característica de la historia de las interacciones entre tecnología y organiza-- ción del trabajo es la automatización y la introducción a gran escala de máquinas com-- pletamente automáticas con una ~~de~~ función, capaces de ejecutar una serie completa de operaciones sobre una pieza determinada, principalmente en secciones de elaboración me-- cánica de la industria productora de bienes de consumo duradero, por ejemplo en la in-- dustria automotriz (en nuestro país nos remitiremos a los casos de Ford y Nissan). A este tipo de desarrollo se difunde a gran escala el término automatización que se tanzaba a predecir la existencia de una fábrica sin obreros.

La característica tecnológica de esta fase, que justifica el carácter de cambio que se le atribuyó y la introducción del término automatización es que por primera vez se -- busca el aumento de la productividad de las máquinas, no tanto con la mejora de las téc-- nicas operativas directas, sino a través de tres factores:

- a) "La especialización y simplificación de las unidades operativas;
- b) El máximo paralelismo en el tiempo de las operaciones; y

c) La automatización completa de los movimientos del material". (79)

El punto crítico de la automatización se haya cuando aún existen departamentos no automatizados en los que el trabajo en cadena sigue siendo principalmente manual y su estructura no ha sido modificada. De esta primera automatización se desprende la exigencia de una segunda más global combinada con una mayor flexibilidad, para elevar al máximo los índices de productividad.

El término de flexibilidad lo utilizaremos bajo la siguiente concepción: "Es la menor especialización de las máquinas que permite una mayor integración de sistemas cada vez más complejos y extensos, que, por su misma estructura, deben ser muy adaptables. Esta flexibilidad desempeña un papel fundamental en los modernos procesos productivos: --piénsese en una fábrica en las cadenas de montaje de bienes de gran consumo que debían desmantelarse cada vez que cambiara la forma y la dimensión del producto; hoy basta con una nueva programación para adaptar las cadenas al nuevo producto". (80)

La posibilidad de combinar la flexibilidad con el funcionamiento automático de las instalaciones industriales, depende de la disponibilidad de tecnologías adecuadas que --no por casualidad acudieron puntualmente a la cita. Estas tecnologías son la electrónica y en particular la microelectrónica, que permiten realizar sistemas distribuidos y las funciones de control directo de los procesos con la velocidad necesaria y por su integración con el control de supervisión y con el sistema informativo de gestión y organización de la producción.

La nueva automatización se presenta con características propias como son:

"a) La superación en la aplicación exclusiva a la gran industria (mecánica, textil, alimentos, etc.);

b) En la gran industria la automatización no se limita a las secciones de elaboración mecánica donde empieza a perder su excesiva rigidez (aplicación de tecnologías --electrónicas e informática) que eran obstáculos para conciliar la mayor flexibilidad operativa con la máxima productividad por hora.

79) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. "La automatización y el Futuro del Trabajo España, 1988. Informes p. 65

80) Actas de la jornada de estudio tecnología y empleo, organizado por FAST en la colaboración con CNEL, Roma, 2 de dic. 1987. Informe: "La transformación ocupacional -- en la evolución tecnológica".

c) Aparte de la elaboración mecánica para una serie de operaciones desde la soldadura hasta el barnizado, el movimiento de piezas, etc., se recurre cada vez más a robots industriales flexibles y programables. En este campo hay auténticos sistemas flexibles de producción completa o casi completamente automáticos (caso concreto de Ford y Nissan), con pinzas de soldadura movidas por robot y un sistema de transporte flexible con carretillas automotrices controladas por ordenadores-controlos". (81)

Todas estas situaciones convergen en una característica importante: la creciente reducción y la tendencia a la completa eliminación del trabajo humano directo, que actúa sobre el objeto del proceso de trabajo.

La nueva fase del desarrollo tecnológico comparte con muchos de los progresos técnicos precedentes la posibilidad de hacer más fácil y menos fatigoso el trabajo. Además, en el momento actual constituye una condición necesaria para una mejora del entorno y la eliminación de condiciones de trabajo nocivas o peligrosas, piénsese, por un lado, en la utilización de robots, en lugar de personas, y por otro, en la desaparición progresiva de los transportadores aéreos internos, ruidosos y molestos a la vista, además de fuente de accidentes. Estas innovaciones en las industrias automotrices son significativas.

La automatización ve la posibilidad de tener un control completo del proceso productivo e incluso relacionado con el tiempo de este sistema. Desde este punto de vista, la fase tecnológica puede representar un intento de respuesta de los empresarios a las tensiones producidas en los últimos años en el mundo del trabajo y no sólo una oportunidad de reestructuración facilitada por el retroceso del movimiento obrero, bajo el signo de la máxima productividad y de el despido masivo de la mano de obra sobrante.

Con el uso de máquinas automatizadas se tiende a la descualificación de la mano de obra directa reduciendo sus funciones a las de simples auxiliares del sistema automático.

En nuestra opinión, hay algunas cosas que deben tenerse en cuenta al respecto. La primera es que la tendencia a la desaparición de los trabajadores directos es un hecho irreversible, aunque su evolución es todavía muy prolongada, ya que por ahora seguirán existiendo núcleos de trabajo directo. La segunda es que la jerarquización de los puestos

81) Migliarese, P. y Romano P. "Sociología del Trabajo". Nueva Epoca, No. 1 España - pp. 567-568

técnicos es un hecho históricamente determinado, debido a la transformación de fondo -- que existe entre el trabajo, los instrumentos automatizados y las relaciones de fuerza -- entre las clases sociales, como esta primera automatización que se ha iniciado en nuestro país desde la década de los setenta.

## 5.- EL AMBIENTE LABORAL ANTE LAS NUEVAS TECNICAS DE PRODUCCION.

Nadie puede negar que los trabajadores en México "viven mejor que como vivían - en 1900, de acuerdo a los datos que manifiesta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el INEGI, ganan más, trabajan menos, hay más personas que pasan más tiempo en la escuela que nunca antes. Pero las posiciones relativas de capital y trabajo siguen sin variar desde comienzos de siglo. Una pequeña minoría es dueña de la mayor parte de la riqueza y controla al país y generalmente determina las condiciones de vida de la mayoría de los mexicanos. Después de la década de los cuarenta, las diversas administraciones han tuchado porque los sindicatos se mantengan estáticos, a través del uso de los mecanismos legales (registro sindical y política laboral), donde se obtenga una mano de obra dócil y barata.

El capitalismo en nuestro país está dominado por compañías multinacionales y bancos que determinan la dirección y desarrollo económico, generalmente utilizan enormes cantidades de energía y capital y crean pocos empleos. La productividad laboral es alta lo cual les posibilita pagar "salarios elevados", trayendo como consecuencia la reducción de la militancia sindical. Estas corporaciones en su mayoría, son inmunes a los esfuerzos de los gobiernos nacionales, por lo que estos tienen que condicionar sus actividades para satisfacer las necesidades del monopolio internacional.

El petróleo, las petroquímicas y las automotrices han reemplazado al acero y los ferrocarriles como otrora los sectores dirigentes de la industria pesada. Las computadoras y otras máquinas y sistemas han transformado también el trabajo dentro de las oficinas. Los empleos se han racionalizado en toda la economía, con lo que han dejado a los trabajadores con menos quehacer que antes. Estos cambios tienen profundas y frecuentes consecuencias en las condiciones laborales.

En las oficinas la racionalización del procesamiento de palabras ha forzado a los trabajadores a inventar nuevas figuras en el arte de mantenerse despiertos. Para acelerar el trabajo en las oficinas la administración ha empleado las mismas técnicas de tiempo-movimiento, que se utilizaron primero en las líneas de montaje.

Las empresas capitalistas siguen con su línea de maximizar las ganancias y minimizar los costos de producción, con los efectos perturbadores en las vidas de los trabajadores, aplicandose el argumento que dice: "El desgarramiento del cuerpo y de la mente son

*inseparables de la división del trabajo atacando al obrero en sus mismas raíces vitales".*  
(82)

*El desempleo periódico pone obstáculos para que los trabajadores y sus familias puedan planear sus vidas en conjunto, sometidos a interminables pleitos sobre dinero. El cierre de las fábricas destruye las comunidades forzando a sus pobladores a emigrar en busca de otros empleos. A medida que ocurren innovaciones tecnológicas, categorías enteras de oficios se vuelven invendibles en el mercado de trabajo. Los trabajadores afectados se ven forzados a aprender nuevos oficios, frecuentemente a costa de sus ingresos, es decir, los obreros tienen que pagar sus propios cursos especialmente cuando no están sindicalizados.*

*A continuación citaremos la opinión que se relaciona con la importancia que tiene el efecto del ambiente laboral en el bienestar de un obrero y de su expectativa de vida:*

*"La satisfacción con el trabajo parece ser el mejor productor de longevidad (mejor que los factores genéticos o médicos) y varios aspectos del trabajo son motivo de algunos, si no acaso de todos los factores relacionados con las enfermedades del corazón. El trabajo aburrido y denigrante, aquel trabajo sobre el cual tiene poco o ningún control el obrero, así como características pobres del trabajo, también contribuyen a una variada colección de problemas de salud mental. Pero nosotros sabemos que el trabajo se puede convertir en una fuente extraordinariamente poderosa de gratificaciones psicológicas y físicas... Desde el punto de vista del sistema público de salud, los trabajadores y la sociedad están soportando los costos médicos que tienen su origen en los centros de trabajo, y que se podrían evitar por medio de medidas preventivas".* (83)

*En sus países de origen las empresas transnacionales, cuando los estándares ocupacionales y ambientales se consideran demasiado costosos, el trabajo peligroso se puede dar en contrato a las maquiladoras de trabajo intensivo en los países pobres, por ejemplo --- nuestro México, que depende de un capital internacional. Las empresas multinacionales se salen con la suya cuando instalan sucursales en los países pobres, ya que gastan menos en control ambiental y de contaminación, de lo que gastarían en su país de origen.*

82) Naville, Pierre. Op. Cit. p. 76

83) Reporte Especial del Sistema Público de Salud y Asistencia Social en América. "El trabajo en América. Cambridge, Massachussetts. 1983 pp. 17



Citémos un ejemplo:

"La empresa Amatez, productora de textil de asbesto clausuró su planta matriz en - Norristown Pensylvania, cambiando su producción total a las ciudades fronterizas mexicanas de Ciudad Juárez y Agua Prieta... el Doctor William Johnson especialista en higiene industrial, visitó la planta de Agua Prieta, informando: El lugar era un reboujo endemo-- niado; una gruesa capa de polvo cubría todo, desde los pisos, techos, los sanitarios y has ta los tebedores, a medida que caminamos por el interior fuimos viendo hombres horquean do fibra de asbesto a una máquina alimentadora como si fuese heno. Obviamente que ni - idea tenían del peligro al que se exponían. Mas adelante en la línea nos topamos con -- fulanos con máscaras colgando de sus cuellos, que estaban sentados en el dintel de una - puerta comiendo sandía. El desperdicio de asbesto se queda colgando en la barda que ciñ cunda la planta y se vuela al camino de tierra detrás de la planta donde los niños pa-- san para ir a la escuela. Por dentro los trabajadores no utilizan los respiradores...." (84)

Nuestro país, al igual que la mayoría de los países del tercer mundo, no tienen re- glamentaciones específicas con respecto al asbesto. Algunos reglamentos generales sobre - higiene laboral exigen a las compañías trasnacionales que adviertan a sus obreros cuando haya riesgo de trabajo y a protegerlos cuando sea necesario, pero nada más, es decir, no hay una reglamentación que obligue a las empresas a cubrir todas las medidas de seguri- dad laboral y ambiental en el uso de sus productos, por lo que les sale muy barato insta lar sus industrias contaminantes en nuestro territorio.

El aumento del costo de la energía utilizada en las industrias es probable tenga un efecto nocivo en el ambiente laboral, aunque se ha meditado poco sobre este problema. - Los patrones, para compensar el dinero que se ha perdido debido a los altos precios del combustible-energía (diesel, gas, gasolina, petróleo, energía eléctrica) se ven forzados a que sus obreros trabajen más duro y más rápido para preservar sus márgenes de ganancia. Existen tendencias a reducir el número de trabajadores de mantenimiento y de limpieza - que no son necesarios, pero que benefician a los trabajadores y que sin embargo no au-- mentan la productividad. Los talleres y departamentos se están barriendo menos. En los - talleres automotrices, los frenos en las horquillas elevadoras tienen más posibilidades de fallar, a menos que haya un desmantelamiento, se pasan por alto las partes flojas de las máquinas provocando un enorme ruido. Los ventiladores y extractores de polvo que gastan

84) Berman, Daniel M. "Muerte en el trabajo". Editorial Siglo XXI, México 1983. pp. 103 y 202.

mucha corriente son reducidos en gran medida, cuando se descomponen, se dejan sin arreglar a que se oxiden.

A pesar de que los obreros saldrían beneficiados si se expusieran a menos tóxicos - transportados por el aire, la mecanización, la ventilación y las acústicas pero, como son demasiado caras para las administraciones de las empresas, a medida que aumenta el costo del combustible-energía, el efecto de una electricidad de alto costo puede intensificar las contradicciones entre la productividad y la salud de los trabajadores, descartando cualquier posibilidad de llegar a soluciones provechosas.

## 6.- LA SIGNIFICACION DE LOS ULTIMOS INVENTOS.

Actualmente en la mayoría de las empresas se trabaja con nuevas sustancias, las -- que los obreros utilizan para la elaboración de los productos, sin saber en muchos casos el nombre químico de las mismas y mucho menos los peligros que acarrearán; por lo que -- una primera tarea de parte de las comisiones de seguridad e higiene es requerir a las -- empresas, proporcionen los nombres químicos de todas las sustancias que se usan en la -- planta, ya que la mayoría sólo se conoce por sus nombres de registro o sus números de -- clave.

Este derecho de los trabajadores debe integrar el acceso irrestricto a los expedientes médicos de la compañía y a los expedientes de sus exposiciones a sustancias tóxicas, debiéndose terminar con la marginación de la medicina ocupacional, ya que hay médicos en las empresas que se rehusan a informar a los trabajadores sobre recién descubiertos -- riesgos o enfermedades potencialmente indemnizables. Esto debido a que las investigaciones sobre higiene y seguridad auspiciadas por las compañías o por las universidades tienen de ilegitimidad sus esfuerzos por bloquear o esconder riesgos conocidos.

El aumento en la industria petroquímica ha originado concentraciones de algunos -- cientos de sustancias químicas pero donde no se manifiestan los riesgos de su uso, por lo que solo algunos de éstos son descubiertos después de que ya se inició la producción, lo cual obliga a los obreros a que sirvan de Conejillos de Indias inconscientes.

La industria transnacionalizada viene amasando fortunas multimillonarias a costa de la desnutrición y enfermedades de sus consumidores. Así, solo a manera de ejemplo, los -- procesadores de alimentos como Heinz, International Multifoods y Coca Cola (las dos primeras asentadas en Centro y Sudamérica), obtienen el 50% de sus ganancias fuera del -- país de origen logrando imponer a los países subdesarrollados sus alimentos chatarra y -- una especie de coca-colonización.

En estos alimentos aparecen gran cantidad de conservadores y aditivos químicos, -- que persiguen preservar los "alimentos", mejorar las características como sabor, color y -- textura. Son de bajo nivel nutritivo y precios altos; proporcionan calorías pero no proteí -- nas, van en perjuicio de la dieta diaria. Así, en las papas se agrega aceite vegetal, gra -- sas y colesterol. Las hojuelas de maíz tienen mucho azúcar y pocos nutrientes, además el maíz natural que sí tiene valor nutritivo lo pierde al ser cocido a altas temperaturas, -- sujeto luego a 75 toneladas de presión. Al final le han eliminado las vitaminas.

Aí mismo los saborizantes tienen excesiva pintura. Un refresco contiene: agua, saborizantes, conservadores, estabilizadores y edulcorantes sintéticos, que reproducen el sabor, aroma y color de la fruta.

La Coca Cola en su tamaño familiar contiene 17.5 cucharadas de azúcar artificial y además produce adicción. Al consumirla el páncreas genera insulina para que la sangre pueda hacer frente a esta agresión; el resultado se traduce como una baja enorme del nivel de azúcar en la sangre, lo que a su vez produce el deseo de más azúcar.

"Para disfrazar el azúcar sintética las transnacionales la denominan 'miel de caña'. De hecho en los últimos años se ha generado una guerra discreta entre el azúcar y los edulcorantes sintéticos o artificiales. Entre éstos los de mayor consumo son: sacarina, ciclomato, aspartame, el acesulfame-K, xilitol (prohibido en Estados Unidos), sorbitolo-mannitol, lactitol, alitame, sucralose y otros en trámite de revisión en E. U. y pendiente en Canadá. El más endulzador es el tercero 180 veces superior, tanto que desplazó rápidamente a la sacarina, el consumo de aspartame está autorizado en más de 80 países para su consumo en más de mil setecientos productos alimenticios". (85)

Todos los edulcorantes han sido vinculados a la producción, pero con serias consecuencias para la salud, como daños cerebrales, retraso mental, pérdida de memoria y problemas de visión; mientras a la sacarina y a los ciclomatos, la generación de cáncer. La Organización Internacional de Uniones de Consumidores (IOCU) con sede en Holanda, advirtió que estos productos artificiales son de muy dudosa seguridad y que resultan caros y muy peligrosos.

En Europa el uso de algunos aditivos están sancionados como fraude y crimen, sin embargo la ley y la ética son siervas del capital transnacional. Veamos por ejemplo: "el glutamato monosódico que se distribuye en América Latina con el nombre de Aji-nomoto (para saborizar sopas, tanto los consomés en polvo y sopas entatadas), cuyos efectos carcinógenos han sido probados, pese a lo cual se venden a la luz del día veinte mil toneladas al año". (86)

85) Valqui Cachi, Camilo. "Marx vive". Fin del capitalismo y del socialismo real. - - - Tomo I Editorial Comuna, México 1991, p. 110

86) Gellert, Peter. "La Coca-Colonización de Latinoamérica: Alimentos chatarra", El Día Latinoamericano, 27 de octubre de 1990, pp. 23-34 y Cautín, Mario de, "Discreta guerra entre azúcar y los edulcorantes sintéticos, El Día, 14 de marzo de 1991, p. 35

En este mismo sentido Mario de Cautin de la Policia Internacional de Consumidores, informó: "Cuarenta productores que incluyen alimentos para bebés, medicamentos, plaguicidas, cosméticos y juguetes figuran en la lista negra, elaborada por esta organización, que no obstante haber sido prohibidos o retirados en los países imperialistas son, en cambio, vendidos libremente en los países del tercer mundo". (87)

Vivimos una transición epidemiológica donde crecientes segmentos de la población mueren cada vez más "civilizadamente" de cáncer, infartos y accidentes e incluso se dan el lujo de tener SIDA, la moderna peste, y claro está, los pésimos servicios de salud, la falta de datos adecuados y la ausencia de sanidad pública en algunas partes han contribuido a crear una situación en que miles de casos de SIDA han sido ignorados.

Esta tragedia se torna siniestra por la acción sordida de las trasnacionales productoras de medicamentos que exportan basuras farmacéuticas, que convierten a los pueblos oprimidos en Conejillos de Indias de sus productos e industrializan y trasnacionalizan -- así la enfermedad. Según el médico y farmacólogo hondureño Pedro Portillo, "el 61% de los medicamentos que la industria farmacéutica ofrece a los países centroamericanos, son peligrosos para la salud del ser humano, ya que únicamente son muestras de oferta en el área. También denunció al Senado norteamericano de haber permitido la exportación de -- medicinas de uso peligroso que fueron retiradas del mercado estadounidense". (88)

---

87) Barragán González, Epifanía, et. al. "Salud y Trasnacionales en Chilpancingo", proyecto de tesis, Universidad Autónoma de Guerrero, Escuela Superior de Ciencias Económicas, junio de 1987, y El Día, 12 de Agosto de 1986, p. 28

88) El Día, 10 de mayo de 1988 p. 17 y "El Tercer Mundo, Conejillo de Indias en las -- Trasnacionales de Medicamentos" Revista Ciencia, Mayo de 1987 p. 43

## CAPITULO V

## MODERNIZACION Y SINDICATOS

## 1.- GOBIERNO, PATRONES Y SINDICATOS.

*La sociedad mexicana se encuentra en un período de transición y particularmente - el movimiento obrero, que vive una crisis desde la derrota sufrida en 1983, donde quedaron suprimidos los movimientos independientes estatistas (SUTIN y Sindicalismo Universitario) y algunos sindicatos independientes que participaron en esta misma lucha.*

*A partir de los finales de la década de los 70 (1978) se inició la contraofensiva - del capital y del Estado contra la insurgencia sindical. Uno a uno fueron cayendo los -- sindicatos que participaron en el movimiento que hizo de la democracia su principal --- consigna. Algunas de estas derrotas involucraban a buen número de trabajadores, tal fue - el caso de las luchas que afectaban a los Sindicatos Nacionales de Industria o de Servicios, como la tendencia democrática de los Electricistas y el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear, otras derrotas no menos importantes como la huelga de General Motors en el D. F., la de los trabajadores del Complejo Industrial de Cd. Sahagún, el desmantelamiento de la UOI. Todas éstas en conjunto, cerraron un ciclo de movimientos que había pasado por el optimismo de los setenta, la incertidumbre ante la crisis y sus efectos desarticuladores en los ochenta, para terminar con el escenario incierto de los noventa.*

*En la década actual, los efectos del proceso de depuración y docilización, que ha - sufrido el movimiento obrero, ya que como se puede observar, en la actualidad, el recurso de huelga es cada vez menos utilizado por los sindicatos.*

*Es tan desolador el panorama para el sindicalismo mexicano que la acción del empresario y el Estado resulta perversa, esta situación afecta hasta el corporativismo estatista de la CTM, pues está en la mira de la reestructuración que busca sepultar lo que - queda del sindicalismo surgido en la Revolución Mexicana.*

*La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) visualiza el camino hacia donde van dirigidos los cambios en el sindicalismo, situándolo en una nueva relación con el Estado.*

La administración salinista, desde sus inicios ha venido conformando liderazgos que habrán de ser aliados de su régimen tal como lo han manifestado los Sindicatos Petroleros, Telefonistas y de la Educación entre otros.

Dentro del nuevo esquema del sindicalismo en México y su relación con el gobierno parece vislumbrarse la intención de conservar la estructura corporativa y a las figuras importantes que pueden garantizar la estabilidad política, aunque con modificaciones de fondo en la conformación de liderazgos.

Durante el Foro sobre "Flexibilidad del trabajo en México", la COPARMEX plantea la nueva lectura empresarial al declarar: "para que México pueda dar el gran salto histórico y entrar al siglo XXI como un país en pleno proceso de desarrollo, es necesario que haya una completa modernización laboral. El sindicalismo mexicano ha entendido que tiene que cambiar para modernizarse y hacer a un lado los vicios tradicionales que hacen que muchos sindicatos sean obsoletos para la promoción del verdadero bienestar de los trabajadores y las empresas. La relación laboral en las empresas tiene la finalidad de aumentar la productividad y garantizar la permanencia de las fuentes de trabajo, al generar las ganancias necesarias para su existencia y crecimiento. La negociación colectiva no deberá ser una herramienta de carácter político que lleve a otorgar mayores beneficios económicos al trabajador, que los que la empresa le pueda conceder. La negociación colectiva es una herramienta para equilibrar las condiciones entre capital y trabajo, entre dirección y trabajadores".

"Debe servir para fijar las reglas en la relación empresa-trabajadores, ser vía de diálogo y solución a los problemas comunes. Acuerdo de voluntades, vía de convencimiento de las partes. Empresa y sindicato deberán ser los actores principales de una búsqueda común para garantizar mejores condiciones de trabajo, aumento de productividad y desarrollo armónico de los trabajadores". (89)

La misma cúpula empresarial critica las empresas del Estado al destacar que los vicios contractuales y extracontractuales de las empresas estratégicas, PEMEX, CFE, Sidermex, Fertimex, etc. y la politización de sus sindicatos han propiciado privilegios y situaciones que perjudican la productividad e inciden negativamente en el ambiente laboral -

89) "Foro sobre la flexibilidad del trabajo en México" organizado por la Facultad de -- Ciencias Políticas de la UNAM y la Fundación Alemana Friedrich Ebert. 21-25 Abril 1989.

de todas las empresas estatales y que por ende requieren solución. Claro está, que la -- solución que buscaban los empresarios era la privatización de estas empresas, lo cual está en vías de consumarse casi por completo.

"La carga económica sobre los costos de las empresas que generan las prestaciones contractuales, provocan pérdidas y hasta situaciones extremas como el cierre de empresas. Esto es efecto de la degeneración en que ha caído el concepto de negociación colectiva. Estos fenómenos --concluye la Coparmex--, empañan el sindicalismo mexicano que ha contribuido al progreso económico y social, pero que dificultan la necesaria modernización de los sindicatos". (90)

Una de las propuestas más claras que ha dado la Coparmex en el ámbito sindical es cuando manifestó lo siguiente: "El primero que debe comenzar a modificar las relaciones contractuales es el Estado, de ahí la necesidad de que se revise el status de prestaciones laborales y sindicales de los trabajadores de las empresas estatales de acuerdo al -- mercado de trabajo, con el objeto de que no existan desniveles tan grandes, y en todo caso ajustar esas prestaciones y remuneraciones a la realidad económica actual del país, -- independientemente de los compromisos políticos que se tengan. Además se requiere des-- politizar a las centrales sindicales, ya que, la excesiva politización de éstas es un obstáculo grave para la modernización industrial. Se necesita armonizar la dimensión política con la exigencia de generar empleos productivos y con los objetivos de la reconversión industrial: productividad y competitividad. Que es finalmente el objetivo último de la reestructuración del sindicalismo". (91)

El trasfondo de la participación de los empresarios en este proceso obedece a que se haga manifiesta la "democracia económica", en el sentido de que se dé un trato justo, equitativo, tanto a las grandes como a las pequeñas empresas, en la participación de la reprivatización de las paraestatales en venta, ya que la privatización no sólo debe ser -- para las grandes, sino democrática, mediante la colocación de acciones en la Bolsa de -- Valores, a fin de que el capital de dichas empresas sea accesible a todos y no únicamente para hacer más fuertes a quienes ya lo son.

#### AUTOCRITICA EMPRESARIAL.

En la LIII Asamblea Ordinaria de la Coparmex, los oradores realizaron una fuerte --

90) Foro sobre la "Flexibilidad del trabajo en México". op. cit.

91) Carrillo, Mario Alejandro y San Pedro, Patricio. "El Sindicalismo oficial a través -- de la visión empresarial (COPARMEX Y CONCANACO)". El Cotidiano, núm. 29



autocrítica sobre la impreparación filosófica-ideológica que tienen los hombres de negocios en el campo sindical, reconociendo que no han tenido conciencia del poder del sector obrero, sino que han minimizado a los trabajadores. "Con ellos, -apuntaron- no hay -- que convivir sólo con cerveza una vez al año, sino impulsarlos haciendo que los negocios no tengan estructuras obesas y laboren en conjunto trabajadores y empresarios. Por lo mismo resulta impostergable preparar una estrategia ideológica que permita proyectar las -- ideas de la Patronal entre los propios trabajadores. No se trata de cubrir una mera aspiración de corte social, sino hacer ver a los trabajadores que son parte real de la planta productiva, pues sin ellos no habría avance en la economía mexicana... y aunque los empresarios no pueden intervenir como trabajadores en los sindicatos, la iniciativa privada si puede tener influencias para darte lo que en justicia se merecen y permitir el desarrollo de los que tienen capacidad de liderazgo para evitar así las infiltraciones de -- otras tendencias". (92)

La política laboral seguida por el actual régimen se plasma en su Plan Nacional de Desarrollo, manifestado en su mensaje el primero de mayo de 1989, con dos acuerdos fundamentales: suscribir un Acuerdo Nacional para la Evolución de la Productividad (ANEP) y mantener un clima de paz social que excluya la violencia y las soluciones extrajudiciales de las relaciones de trabajo. En este acuerdo para la productividad el sector obrero no avanza en propuestas definidas, respecto a sus contenidos esenciales, en cambio, el -- sector patronal por medio de la Coparmex propone en once puntos los fundamentos básicos del acuerdo, alternativas que presuponen la modificación del carácter político del -- sindicalismo mexicano, su transformación en organizaciones puramente gremiales, lo que significa que la iniciativa privada (IP) sólo negociará con sindicatos que real y formalmente tengan la representatividad de los trabajadores, acabando con el monopolio o el -- chantage sindical ejercido por las grandes centrales obreras; veamos los puntos planteados por las organizaciones patronales que piden incorporar al ANEP.:

- 1.- Aumento del tiempo productivo: eliminación del ausentismo, de puentes, permisos, días feriados y otros.
- 2.- Orden y disciplina en el trabajo: limpieza, colaboración, puntualidad
- 3.- Creación de puestos de multihabilidades: compactación de las categorías establecidas en la contratación colectiva.
- 4.- Nuevas formas de contratación: aprendiz, becario, practicante, formación profesional, a prueba.

5.- Subrogación de servicios de seguridad social para mejorar la calidad de los servicios del sector privado.

6.- Eliminar las cláusulas contractuales que limitan la productividad, rentabilidad y calidad.

7.- Desregulación y simplificación administrativa del marco normativo para la actividad empresarial.

8.- Disminución de deficiencias educativas: atentar la participación de los particulares en la educación.

9.- Ampliación de estímulos fiscales para la inversión de tecnología y capacitación de trabajadores.

10.- Elaboración de una terminología común en estudios de calidad y productividad.

11.- Campañas de información y publicidad para crear un ambiente favorable a la "productividad". (93)

Las tesis patronales encaminadas a limpiar de obstáculos el camino de la productividad, resultan congruentes con lo estipulado por el Plan Nacional de Desarrollo, con las propuestas presidenciales, con el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, hoy Pacto para Elevar la Competitividad y el Empleo (PECE): abatir la inflación, pero sobre todo, ejercer un estricto control sobre el trabajo, propiciar un marco económico y legal favorable a la inversión, a la productividad y a la modernización económica, y esto, por supuesto, significa socavar no solo el carácter tutelar de los derechos sindicales que aún contempla la ley, sino restringir sus posibilidades de participación política.

En suma, todo parece indicar que la propuesta empresarial terminará convirtiéndose en la base de discusión para la formulación de la nueva ley laboral; y siendo consecuentes con los deseos modernizadores del capital, reformando la ley de inversiones, para que se pueda dar confianza plena no sólo al inversionista nacional y extranjero, sino primordialmente al programa económico y reprivatizador establecido.

Ante esta clara y definida alternativa empresarial, las organizaciones obreras nunca manifestaron posición alguna; por el contrario, han venido suscitándose las disputas internas y los golpes bajos.

Mientras el presidente del Congreso del Trabajo (CT), aseguraba que no era posible

discutir el acuerdo de productividad con sólo tres centrales obreras porque significaría una parcialidad expresa. Por otro lado, Fidel Velázquez declaraba: "que la CTM, la CROC y la CROM ya habían formado la comisión que discutiría con el gobierno y los patronos el contenido del acuerdo, la FESEBES (Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios) demandaba participar en la discusión y la COR demandaba haber sido excluida, augurando los peores resultados a la comisión obrera. Ni que decir de las organizaciones independientes que se encontraban fuera del CT y de los sindicatos que no pertenecen a alguna de las centrales obreras: su voz se encuentra prácticamente cancelada". (94)

Ante las dificultades que está mostrando la cúpula sindical para adaptarse a los retos de la productividad y la reconversión industrial, ésta perdió la oportunidad de defender su carácter de interlocutor y su papel protagónico. De esta forma, la posición gubernamental y la propia posición de los empresarios ante la acción sindical puede resumirse de la siguiente forma: se requieren organizaciones laborales dentro de las empresas que no confronten y que se encuentren dispuestas a participar del cambio y de una nueva cultura del trabajo centrándose en la productividad, ya que de no ser así, debemos entender que la concentración es igual a inmovilismo, y quien rompa estas reglas será sometido - en el más puro estilo corporativo de los viejos tiempos, por lo que la defensa de los intereses de los trabajadores quedará en manos de las nuevas y viejas organizaciones sindicales.

La lucha es en todos los frentes, se ha iniciado con más claridad y no sólo sitúa en sus aspectos puramente económicos. Ahora se tiene una mejor comprensión de que a quien enfrentan los asalariados no es solamente a un empresario o a toda la clase patronal, sino también a un sistema antidemocrático cuya cabeza más visible es el partido de Estado, con el control que sobre ellos ejerce una burocracia sindical.

---

94) Bolívar E. Augusto, Méndez Luis y Romero M. Miguel Ángel. "Reforma del Estado y Malestar Social". *El Cotidiano* núm. 37, sep-oct. 1990 pp. 36-39

## 2.- EL CORPORATIVISMO EN MEXICO Y LOS DERECHOS SINDICALES.

Lanzada la candidatura del General Lázaro Cárdenas por el Partido Nacional Revolucionario (PNR), la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) manifiesta su apoyo al candidato que se propone luchar por la implantación de una educación socialista; por el mejoramiento en las condiciones económicas de los trabajadores; por el respeto al derecho de huelga y por la organización de todos los trabajadores del campo y la ciudad. Cárdenas veía en el movimiento obrero la posibilidad de apoyo a su gobierno, de ahí que insistiera en su organización y unificación tantas veces como oportunidades tuvo durante su campaña electoral. Al formalizarse el Comité Nacional de Defensa Proletaria y liquidado el callismo, cuando se celebra el segundo Congreso de la -- CGOCM en febrero de 1936, esta central decide disolverse para integrar, junto con los -- miembros del Comité Nacional de Defensa Proletaria la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Con el surgimiento de la CTM nace la central obrera más importante (cuantitativamente hablando) del proletariado mexicano, pero respondiendo este intento unificador --- más que a los intereses de los trabajadores, a la necesidad del gobierno Cardenista de -- formar su base de apoyo popular.

La CTM nace con tendencias nacionalistas, antimperialistas y con un franco repudio al fascismo, fines que también sustentaba el cardenismo.

Lograda la identificación en cuanto a principios entre el Estado y la poderosa central obrera, la adhesión de las masas a la política cardenista fue permanente y entusiasta; en ninguna otra etapa de la historia del México Revolucionario el apoyo de los trabajadores al Estado ha sido tan libre, tan espontáneo y tan combativo. Pero el movimiento obrero se ligó entonces de tal manera a los objetivos económicos y políticos del régimen de la Revolución, que cuando estos objetivos fueron alcanzados, los círculos gubernamentales consideraron que habían ido demasiado lejos por lo que la política de masas experimentó un cambio. La movilización fue permanente mientras no se logró consolidar la organización obrera y principalmente, mientras no se logró asestar el golpe decisivo al poder de los terratenientes y del enclave petrolero. Después de marzo de 1938; los grandes movimientos huelguísticos y las gigantescas manifestaciones que venían conmoviendo al país cesaron como por encanto, y comenzó a surgir la idea, de que una vez hechas las conquistas había que defenderlas y conservarlas. La época de las movilizaciones había pasado. El régimen revolucionario había logrado destruir a sus enemigos y la principal ri--

queza natural estaba ahora bajo su control; para las masas aquello no era sino el comienzo del nuevo calvario. En el entusiasmo de las movilizaciones y de las luchas reivindicativas, habían conocido palpablemente las dimensiones colosales de su fuerza irresistible; conocieron por primera vez en su historia, lo que es el triunfo sobre sus enemigos - de clase y la solidaridad en la lucha; sus niveles de vida se habían elevado; sentían que habían transformado al país bajo el huracán que desencadenaron; pero apenas si se dieron cuenta de que sus mismas movilizaciones iban forjando paso a paso irremediablemente, un grillete que, echado al cuello de lo pasajero y limitada independencia con que se les había dejado actuar, acabarían por estrangular su organización.

Retrospectivamente se puede afirmar que fue deseo del general Cárdenas mejorar -- las condiciones económicas y sociales de los trabajadores organizados, intentando cristalizar con los siguientes hechos:

a) Propició y apoyó la mayoría de las demandas económicas que los trabajadores planteaban a través de las contrataciones colectivas;

b) Se reformó la Ley Federal del Trabajo, obligando a los empresarios a pagar el séptimo día, como resultado de ello los salarios de los trabajadores se incrementaron en un 16.66%;

c) En varias regiones del país se implantó el salario mínimo general, evitando con esto la disparidad de los ingresos de los trabajadores y;

d) Promulgó la Ley General de Sociedades Cooperativas, desarrollándose de inmediato las de producción y de consumo; éstas últimas con el objeto de contribuir a elevar el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, poniendo a su disposición mercancías a bajos precios". (95)

En marzo de 1938 el Partido Nacional Revolucionario cambió de denominación por Partido de la Revolución Mexicana (PRM), a efecto de que participaran grandes núcleos de la población en la vida política del país a través de cuatro sectores: obrero, campesino, militar y popular; la CTM representaba el grueso del movimiento obrero organizado - dentro del partido.

El encuadramiento de la CTM como sector del PRM en 1938 no fue gratuito para el gobierno cardenista, "ya que en las elecciones de diputados de 1937 un gran número de dirigentes obreros y campesinos llegaron al Congreso de la Unión". (96) De esta forma -

95) Freyre Rubio, Javier. "Las organizaciones Sindicales, Obreras y Burocratas Contemporáneas en México. UAM-A 1983 p. 94

96) Cordova, Arnaldo. "La política de masas del Cardenismo". Serie popular. Etna 26, México, 1974 p. 155

el Partido controlaba a los dirigentes a través de las posiciones políticas y estos se comprometían tácitamente a aportar sus contingentes organizados en sindicatos al partido. Esta relación con algunas variantes, ha prevalecido hasta nuestros días.

Si las primeras formas de organización de los obreros fueron las sociedades mutualistas, los trabajadores al servicio del Estado por falta de ordenamientos legales en materia laboral que legitimara su organización, también tuvieron que recurrir a la formación de éstas, apareciendo la primera en el año 1875 bajo el nombre de "Asociación Mutualista de Empleados Públicos, manteniéndose esta forma de organización hasta principios del siglo XX en que pasaron a denominarse uniones, bloques y consejos, mismos que van más allá de procurarse la ayuda mutua. La transformación de estas agrupaciones en organismos de resistencia bajo la denominación de sindicatos proliferó a partir de 1922, en que son fundados sindicatos como el de los profesores veracruzanos y el sindicato de Limpia de la Ciudad de México. Cuando estas organizaciones adquieren cierta consistencia realizan su primer intento unificador a través de la formación de la "Alianza de Trabajadores del Estado", lo que en su primer congreso "pro-unidad celebrado del 30 de agosto al 4 de septiembre de 1936, deciden formar la Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FNTE)". (97)

Encaadrada la FNTE en el seno de la CTM, la primera planteó al presidente Cárdenas las demandas de la burocracia, consistentes en aumentos salariales y de seguridad en el empleo para los servidores públicos. Ante este hecho... "el presidente Cárdenas ratificó sus declaraciones hechas cuando constituyó un Sindicato de Empleados de Educación Pública, en el sentido de que los servidores públicos no están autorizados ni amparados por la Constitución ni por la Ley del Trabajo para agruparse sindicalmente..., y que, en cuanto a las demandas de aumento de salario, éstas serían estudiadas para incorporarse al presupuesto del año siguiente 1938". (98)

Esta declaración que parecía oponerse al hecho de que se organizaran los trabajadores, más bien tenía la intención de sentar el antecedente para poner más tarde ante el Congreso de la Unión, la Legislación Laboral para los servidores públicos. Para ello

97) Robledo Santiago, Edgar. "Apuntes para la historia de la FSTSE 1938-1970 México, p. 9

98) Álvarez González, Tomás. "El estatuto jurídico obra de la Revolución" Hemerografía 1914-1963, México, 1936. Edición de la FSTSE. p. 41

era indispensable que los sindicatos de burocratas se organizaran al margen de la CTM; y en tal sentido, según lo manifiesta Edgar Robledo Santiago "La Secretaría de Gobernación expidió la convocatoria para celebrar el Consejo Constituyente a verificarse del 29 de octubre al 2 de noviembre de 1938, con la finalidad de formar la Central Única de los Trabajadores al Servicio del Estado: la FSTSE". (99)

Formalizada la organización de los trabajadores, el 5 de diciembre de 1938 entra en vigor el debatido estatuto jurídico de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, que desde su promulgación se constituye en arma legal de control del Estado con respecto a los sindicatos de burocratas, ya que la fracción tercera de dicho estatuto señalaba como obligación de los sindicatos: "formar parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al servicio del Estado, única central de los mismos que será reconocida por el Estado".

Otra forma de control que se ejerció sobre los servidores públicos fue a través de la cooptación de sus dirigentes por parte del PRM quienes declararon a través del Secretario de Prensa y Propaganda Lic. Renato Rueda Magro, al periódico *El Nacional* el 8 de diciembre de 1938 que la FSTSE por unanimidad había acordado ingresar al PRM.

Con estos hechos, los trabajadores fueron obligados, primero a organizarse bajo el control del Estado y después, a aceptar la organización impuesta por el mismo y por último, a ser miembros del PRM.

El periodo cardenista se caracterizó además de su estilo netamente populista, por el surgimiento de centrales de trabajadores cuantitativamente fuertes; la CTM y la FSTSE.

Con la conformación de estas centrales de trabajadores y su legislación laboral, se delimitan los campos de organización de los obreros y los burocratas, sentándose al mismo tiempo, las bases del sindicalismo contemporáneo.

Las modalidades formales a las cuales tienen que sujetarse las organizaciones de trabajadores para su constitución, registro y funcionamiento legal, están constituidas en la Constitución Política de los EUM, apartados "A y B" del artículo 123. A su vez este artículo en su apartado "A" se encuentra reglamentado en la LFT, y en su apartado "B"

99) Robledo Santiago, Edgar. Op. Cit. p. 15

por la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado. En base a esta legislación laboral se determinan los dos modos de organización sindical; a saber:

a) La organización sindical de los trabajadores al servicio de la iniciativa privada y entidades paraestatales, se da a través de sindicatos, federaciones y confederaciones; y

b) La organización sindical de los trabajadores al servicio del Estado se da en sindicatos agrupados en una sola Federación denominada Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

Los sindicatos de los burócratas tienen características propias que los diferencian de los regidos por el Apartado "A" del artículo 123 constitucional y su reglamento, la LFT, que señala con claridad y precisión como objeto de las coaliciones y sindicatos, - el luchar por la contratación colectiva (firma, recisión o cumplimiento), lo cual se establece también formalmente en los estatutos de los sindicatos.

Por otra parte, si bien es cierto que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del Apartado "B" del artículo 123 constitucional, reconoce a los trabajadores el derecho de asociación profesional con las modalidades señaladas en el artículo 67 de la propia Ley, que establece que los sindicatos de burócratas tienen por objeto "el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes" este criterio, puede hacer pensar que es una función de los sindicatos de los servidores del Estado, el tomar acuerdos para mejorar sus condiciones de trabajo o el pretender la celebración de un CCT. Nada más lejos de la realidad, los sindicatos burócratas no pueden pretender el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, no pueden celebrar contratos colectivos y no pueden coaligarse.

Tal afirmación es fundada en lo mencionado por J. Jesús Castorena cuando señala que "las condiciones de trabajo de los servidores públicos son fijadas cada seis años -- por los titulares de las unidades burócratas, oyendo a los sindicatos arts. 87-91 de su Ley respectiva". (100)

En cuanto al derecho de asociación profesional de los servidores del Estado, se desprenden las siguientes características de su legislación:

100) Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero. Talleres Gráficos. Eris, México, 1964, p. 232



a) Los trabajadores de cada dependencia no pueden constituir más que un sindicato según lo regulado por los artículos 67 y 68; con este criterio se establece la fórmula -- de sindicato único, eliminando la posibilidad de la organización plural, y facilitando -- el control de los trabajadores de una misma dependencia por un grupo dirigente reconocido por el Estado a través del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) Los trabajadores afiliados a un sindicato no pueden dejar de pertenecer al mismo, a menos de que sean expulsados (art. 69); esto elimina la posibilidad de formación de grupos disidentes organizados al margen del sindicato, y los encuadra para que luchen dentro de los lineamientos establecidos en los estatutos por quienes detentan la dirección del sindicato; colocándolos obviamente en desventaja.

c) Los sindicatos de burocratas sólo pueden agruparse en la única central de trabajadores reconocida por el Estado, la FSTSE (art. 78). Esto elimina la posibilidad de -- formación de otras centrales que pudiera provocar la dispersión de la organización sindical burocrática y con ello, el control que ejerce el Estado sobre los trabajadores y -- sus dirigentes.

d) Los sindicatos sólo pueden hacer uso del derecho de huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B" del art. 123 -- constitucional (art. 94). La causal de huelga, como se puede notar, es limitada por el -- Estado en cuanto a las condiciones generales de trabajo, no especificando como causal -- la demanda de mejores salarios a través de la contratación colectiva, ni sus estatutos -- (de los sindicatos) los facultan para ello. Además, esta única causal reconocida es técnicamente imponible, y su práctica imposible de comprobar. Es decir, los funcionarios -- del Estado pueden violar cualesquier condiciones generales de trabajo, siempre que no lo hagan en forma general, o bien, que no lo hagan en forma sistemática, los trabajadores -- no podrán recurrir a la huelga como recurso para la defensa de sus derechos.

Organizados en diferentes etapas de desarrollo del movimiento obrero en México, -- los sindicatos de burocratas, a partir del cardenismo, han garantizado por medio de sus -- dirigencias el control de los trabajadores al servicio del Estado.

Este control se inicia cuando el Estado niega a los trabajadores (al excluirlos de la IFT), el derecho a la contratación colectiva y les restringe el derecho de huelga a -- una sola causal. Con ello los sindicatos pierden los instrumentos fundamentales para me-

jorar las condiciones económicas de sus afiliados. Por estas razones, entre otras, el gobierno no puede temer a una organización sindical de burocratas que ha engendrado dirigencias sindicales profesionales, que han ejercido control sobre las bases a través de estructuras autoritarias que concentran el poder en un reducido grupo dirigente.

Por otra parte, la capacidad para negociar de los sindicatos ha sido totalmente limitada y restringida, pues es el Estado el que determina los incrementos posibles que se otorgarán a los trabajadores. En la práctica el Estado controla a través de los famosos "topes salariales" este derecho de los trabajadores sujetos en la actualidad al PECE.

En empresas importantes para el Estado, el derecho de huelga es suprimido por otro procedimiento. Se trata de la ficción llamada "requisita"; tal es el caso de la Minera Cananea en Agosto de 1989, de esta manera el derecho de huelga sólo se permite para aquellos sindicatos de pequeñas empresas no muy importantes para la economía nacional o a sindicatos a los que se pretende castigar, golpear o dividir a través de recursos como el esquilaje, o sindicatos que desarrollan una lucha combativa y no están controlados por líderes corrompidos, aunque tales sindicatos no ponen en riesgo al sistema.

En décadas anteriores se explicaba el bajo nivel de resistencia y combatividad de la clase trabajadora por una concepción: la existencia del "charrismo" sindical, es decir, el control de dirigentes sindicales que sirven dócilmente a los intereses de los patrones; estos "líderes" se caracterizan por sus métodos gangsteriles, su imposición antidemocrática y su corrupción personal que les permite enriquecerse vendiendo los intereses de los agremiados, convirtiéndose en cómplices y agentes de los patrones y del gobierno. Con estas ideas sólo era necesario acabar con el líder "charro" para alcanzar la democracia en el sindicato y defender los intereses de los trabajadores de una forma honesta.

Sin embargo, el problema era visto de una manera muy superficial, se perdían de vista las condiciones económicas, políticas y jurídicas que habían creado al "charrismo". Detrás de este tipo de líderes se encuentra un sistema de relaciones económicas, políticas y jurídicas que los sustentan. Este sistema se llama: Corporativismo.

El Corporativismo es el control de los grandes sectores populares por parte del Estado a través de un diversificado sistema político y jurídico, cuyo fin es garantizar la permanencia en el poder de grupos burocráticos que controlan el aparato estatal. Para mantener esta dominación, no basta con los tradicionales medios de control y represión, no basta con la dominación ideológica de las masas a través del sistema de los medios -

de difusión masiva, no basta con el conjunto de mecanismos legales y aparatos represivos; es necesario un control total de las masas trabajadoras. Esto se logra creando estructuras políticas férreas a las cuales se someten las diversas "corporaciones" sociales: los trabajadores en sus diferentes divisiones de trabajo, llamase, CTM, CROC, COB, etc.; los campesinos en la CNC y las capas medias en la CNOP.

Por sus características el corporativismo es un sistema antidemocrático: es la antítesis de la democracia y el control vertical autoritario sobre los sectores populares. En nuestro país este control se creó como un sistema de Partido de Estado, es decir, un aparato de control político integrado por las grandes agrupaciones sindicales, campesinas y populares.

Para que funcione este sistema se requiere de la existencia de una burocracia permanente en cada una de las organizaciones. El objetivo de esta burocracia es mantener la dominación completa sobre los agremiados, reprimir y eliminar cualquier protesta o disidencia en las bases; para ello, cuenta con todos los recursos propios y del Estado: los aparatos de represión, de control ideológico, el sistema judicial, leyes, etc.. Esta burocracia es, consecuentemente, un mecanismo sustancial dentro de todo sistema corporativo.

Un Estado semejante no necesita de golpes de Estado, no requiere de dictaduras militares, puede simular ser una democracia ya que estas masas controladas siempre garantizarán el "triunfo" de su partido. También puede incluso darse la posibilidad de simular la defensa de los derechos del pueblo, de hacer y promulgar leyes que (suponen) no tendrán fuerza capaz de hacerlas respetar. Por este motivo se da la contradicción del reconocimiento de los derechos humanos y sindicales en el papel y su negación completa en la práctica.

Esta es, principalmente la causa de que la clase trabajadora en México no haya podido enfrentar las agresiones a sus derechos, la eliminación de sus avances sindicales, la desaparición de contratos colectivos, el cierre de empresas y despido de trabajadores, la imposición de topes salariales, el desarrollo de políticas económicas entreguistas y antipopulares.

En la situación de crisis permanente que ha vivido México desde la década pasada, en donde el peso de todas las dificultades económicas ha caído sobre los hombros de los trabajadores; el aumento del desempleo, el cierre de empresas, la disminución de la ca-

pacidad adquisitiva del salario han sido factores para la movilización de sectores muy importantes de la clase trabajadora.

Esto ha sido cada vez más evidente con la explosión de inconformidad y movilización que han realizado los trabajadores del Estado, quienes tradicionalmente servían para mostrar la base social del partido oficial. Han sido estas movilizaciones, particularmente los trabajadores de la educación (que actualmente enfrentan a la burocracia sindical y política) los que en mayor medida están cuestionando las políticas antipopulares del Estado y la antidemocracia del sistema corporativo.

Igualmente, en 1987 el charrismo dejó abandonados a su suerte al SME y al STRM. Estos sindicatos se lanzaron a la huelga al calor de un emplazamiento general de huelga, impulsado por la CTM y el C.T. "Demandaban aumento del 23% para los salarios contractuales retroactivo a enero (independiente de los aumentos por revisiones contractuales). Ningún sindicato de la CTM o del CT los siguió en la lucha, la huelga del SME fue declarada inexistente. En el caso del STRM se aplicó la requisa". (101)

La política sindical del Estado se caracterizó por la intransigencia. Toda oposición fue neutralizada o aplastada según procediera del sindicalismo oficial o del independiente. En su medida la huelga como derecho obrero fue prácticamente abolida. En las parastatales, las huelgas fueron enfrentadas a través de cuatro procedimientos, que sumados terminarían por anular ese recurso de lucha sindical. Estos procedimientos fueron, según lo plantean Max Ortega y Ana Alicia Solís, los siguientes:

"1) la requisa; 2) la declaración de inexistencia de la huelga; 3) el cierre de empresas donde la huelga ha sido emplazada o hubiera estallado; y 4) cierre de la empresa y apertura de una nueva".

"Los casos más importantes en donde el aparato administrativo operó en contra de los conflictos sindicales en el sentido arriba apuntado, fueron en la rama aérea, huelga de 1983, 1987 y 1988 estalladas por ASSA, ASPA y SNTTAM; en el conflicto del SUTIN - con URAMEX, en 1983, en el conflicto de FUMOSA en 1983; en la huelga del SME en la

101) La huelga del SME empezó el 27 de febrero de 1987. El 3 de marzo fue declarada inexistente. La del STRM inició el 8 de abril. El mismo día la empresa fue requisada. El sindicato empezó entonces una huelga de hecho, lo que concluyó el 16 de abril, luego de la firma de un convenio. Equipo Pueblo e Información Obrera. Cuadernos de Insurgencia Sindical. "Una huelga intervenida". Nos. 66-67, Julio de 1987

*Compañía de Luz y Fuerza del Centro en febrero de 1987 y en las huelgas de telefonistas de 1984 y 1987". (102)*

*Para establecer un nuevo equilibrio en el sindicalismo oficial el Estado se apoyó en la CROC, CROM y COR. En esas condiciones, los desacuerdos cetemistas como mecanismos de presión sobre la política económica y laboral del Estado, resultaron inoperantes. El sindicalismo blanco, o patronal encarnado en la Federación Sindical Independiente de Nuevo León (FSINL) la Central de Trabajadores y Campesinos (CTC), la Confederación de Trabajadores Universitarios (CONTU) y la Federación Nacional de Sindicatos --- Bancarios (FENASIB), fue promovido y apoyado por todas las maneras posibles, la misión que le encomendó el Estado a este tipo de sindicalismo fue la de contener y, en la medida de lo posible, acabar con la inconformidad obrera, que en un determinado momento, se generalizó, a un gran número de fábricas de Monterrey y Estado de México, y a los nuevos sujetos sindicales, universitarios y bancarios.*

*Los mecanismos que utilizó el Estado en su política laboral para efecto de controlar la fuerza de trabajo tienen como objetivo: 1) utilizar nuevas formas de contratación colectiva, donde se intentaba eliminar todo poder sindical en el proceso de trabajo, suprimir prestaciones y establecer el precio de la fuerza de trabajo, ya no en función de su reproducción, sino de la productividad, la intensidad y la calificación; y 2) aplicar nuevas formas de dominación y control del trabajador y de los procesos de trabajo, con nuevos recursos, entre otros, la tecnología reciente y los círculos de calidad.*

---

102) Ortega, Max y Solís de Alba, Ana Alicia. "México, Estado y Sindicatos 1983-1988" Centro de Reflexión Teológica, A. C. 1992. p. 17

### 3.- MEXICO Y LA CRISIS SINDICAL.

De 1982 a la fecha y al calor de una política económica cuyos rasgos centrales -- son de todos conocidos, los trabajadores han visto transformarse drásticamente sus condiciones de vida y de trabajo. "La reconversión industrial, como política del grupo hegemónico en el gobierno para tratar de impulsar la productividad en diversas ramas industriales, ha implicado la liquidación de buen número de conquistas del sindicalismo: los contratos colectivos han sido mutilados; la fuerza de trabajo ha sido flexibilizada en las fábricas; en muchos centros de trabajo ha disminuido la planta laboral y otros muchos han cerrado o están en tránsito hacia ello". (103)

Este proceso, sin embargo, no es homogéneo. Al mismo tiempo se están implantando nuevas empresas, tales como las representadas por las maquiladoras en el norte del país (y en otras partes, como en centro-norte, occidente y sureste), dedicadas a producir auto partes e implementos para las ramas eléctrica y electrónica de los países centrales, -- con la implementación de un nuevo obrero, tal como lo señala Gilly, cuando menciona: -- "Que una parte significativa de estas nuevas empresas, en las que ni siquiera hay organización sindical, posee tecnologías y formas de organización del trabajo que representan lo más avanzado que el capital ha generado para apropiarse del saber obrero. A ojos vistos, se está gestando ahí un nuevo proletariado, con tradiciones y culturas industriales -- distintas a los que hasta ahora conocíamos". (104)

Estamos ante el impulso de un nuevo modelo de desarrollo de hacer competitivos -- ciertas franjas de la industria nacional, incorporándolas a la revolución tecnológica que hoy tienen lugar; modelo que trata de generar nuevas ramas industriales, modernas y dinámicas; que además, promueve la relocalización de las industrias en el territorio nacional, principalmente en el Norte y de cara a la cuenca del Pacífico, provocando de paso la desindustrialización de otras regiones, otrora florecientes. En fin, estamos ante una política económica que, para todo lo antes dicho, está llevando a cabo una profunda recomposición de la clase obrera.

De este contexto apenas esbozado aquí, nos interesa resaltar el siguiente hecho: a -- lo largo de los años 1982-1989 se vivió la incapacidad del conjunto de organizaciones pa-

103) Nieto, Raúl. "¿ Reconversión Industrial = Reconversión Cultural Obrera ?"

LIAM-Iztapalapa No. 15 Año 8, enero-junio de 1988 pp. 45-52

104) Gilly, Adolfo. "Crónica de Campaña". Revista Brecha Nos. 5 y 6

Invierno de 1988 pp. 47-68

ra impedir que esa política económica se implementara. Desde los sindicatos no se estableció una táctica y una estrategia que les hubiese permitido levantar una alternativa -- ante la situación descrita. Del seno del sindicalismo sólo surgió una oposición débil y -- bastante desarticulada.

En realidad no podría haber sido de otra manera. Estamos ante un sindicalismo de -- escaso desarrollo entre la clase obrera; disperso en la infinidad de pequeños sindicatos, federaciones y confederaciones; dominado por ideologías de corte sindicalista en las que obviamente, los sindicatos ocupan todo el escenario posible en cuanto a organización obrera se refiere. A este panorama debemos agregar "el debilitamiento general del sindicalismo por la reducción de la fuerza de trabajo empleada y por el crecimiento del ejército industrial de reserva. A ello hay que agregar, por si fuera poco, el debilitamiento de -- casi todos los sindicatos nacionales de industria por el ataque sistemático al que han -- sido sometidos". (105)

Al calor de las transformaciones económicas y políticas descritas, es latente la --- contradicción que existe entre el gobierno y las cúpulas del sindicalismo de Estado. El primero implicaba cambios económicos que se confrontaban ineludiblemente con los estilos de conducción de las relaciones laborales por parte de la llamada burocracia sindical, en términos comunes conocido como "charismo". En otras palabras, y como lo manifiestan Peña y Zazueta: "en el grupo gobernante había surgido la certeza de que, para intentar modernizar la planta industrial, para tratar de hacerla competitiva a nivel internacional, habría que llevar a cabo cambios importantes en el sindicalismo oficial. En -- realidad concitieron los líderes "charros" como obstáculo para la pretendida moderniza--- ción, y a los que había que desplazar, o bien realinear bajo su mandato". (106)

Entre los motivos que propiciaron el ataque contra las organizaciones sindicales -- fueron: las conquistas económicas y contractuales que en este sindicalismo se habían alcanzado efectivamente (tales como escalafones, protecciones a categorías y puestos de -- trabajo, etc.); y los intentos de los líderes sindicales a conservar las conquistas sociales que les permitían mantener consenso entre las bases de los sindicatos; por haber confrontado en diversos momentos y lugares a otros sectores del sindicalismo, al capital y --

105) Zazueta, Carlos y Peña, Ricardo de la. "La estructura del Congreso del Trabajo. Estado trabajo y capital en México: un acercamiento al tema". Fondo de Cultura Económica, 1984 pp. 44-55

106) Zazueta, Carlos y Peña, Ricardo de la. Op. Cit. pp. 64-67

al mismo gobierno y por la manipulación de las bases obreras para ganar espacios de poder político a nivel regional y nacional.

Las confrontaciones no se hicieron esperar. "A lo largo del periodo 1982-1988, se - ha visto desde duelos verbales hasta enfrentamientos entre las cúpulas sindicales (CTM, CROC, COR, CTC, etc.) y el grupo del gobierno. Los charros amenazaron varias veces con el fantasma de la "huelga general", sin embargo, terminaron aceptando a regañadientes -- los planes y pactos de concertación económicos del gobierno". (107)

No entraremos en detalles, sólo anotamos el saldo de ese periodo: los líderes del - sindicalismo no fueron capaces de una sola acción consecuente para oponerse a los pro-- yectos gubernamentales. El charrismo sindical con Fidel Velázquez a la cabeza, sólo bus-- có presionar al gobierno para que variara su política económica, sin determinación de lu-- cha, sin organización.

Fue por ello que dejó abandonados a su suerte a los sindicatos vinculados a la iz-- quierda (universitarios y de la industria nuclear), al calor de las jornadas conocidas co-- mo "las huelgas de junio de '83", cuando la CTM primero y luego el CT, plantearon la - lucha por un aumento salarial de emergencia. Fue entonces "cuando amenazaron con una "huelga general" que solo la CTM sostuvo a partir del 9 de junio, y por pocas horas o - días, unas 3000 huelgas en empresas pequeñas y medianas, antes de replegarse una vez to-- grado un aumento del 15.6%". (108)

Igualmente en 1987, "el charrismo dejó abandonados a su suerte al SME y al STRM. Estos sindicatos se lanzaron a la huelga impulsada por la CTM y el CT. Demandaban au-- mento del 23% para los salarios contractuales retroactivo a enero. Ningun sindicato de - la CTM o del CT los siguieron en su lucha. La huelga del SME fue declarada inexistente. En el caso del STRM se aplica la requisa". (109)

- 107) Bensusan, Graciela. "Reconversión Industrial: Concertación Social y Derechos Labo-- rales en México". Argumentos LIAM-X, abril de 1989, pp 25-59
- 108) Boletín del taller de investigación obrera "La situación de los luchas de los traba-- jadores, No. 6. Junio de 1983, pp. 14-23
- 109) Para el caso del SME véase el folleto Una huelga intervenida, editado por Equipo Pueblo e Información Obrera. Para el caso del STRM véase suplemento de la publi-- cación Información Obrera, Nos. 66-67, julio de 1987



Esa inconsistencia y debilidad del charrismo no exentas de oportunismo y traición, van resultando aún más evidentes en los enfrentamientos de 1989. Así, cuando el salinismo decidió liquidar de un sólo golpe al liderazgo de la Quina, el 10 de enero; y cuando desplazó al hasta entonces líder vitalicio de vanguardia revolucionaria en el SNTE, Carlos Jonguitud, al calor de las movilizaciones magisteriales de abril-mayo, por aumento salarial, democracia sindical, el charrismo solo tuvo visión para lanzar amenazas de movilizar a los trabajadores, pero no movilizó a nadie. Aun en su desgracia, el charrismo ha sido leal al gobierno.

La crisis de representación de las instituciones y liderazgos sindicales fue el costo que las dirigencias sindicales corporativas tuvieron que pagar por la sujeción al poder político. Dicha crisis se manifestó en los hechos que a continuación enumeramos, tomando la referencia de Max Ortega:

- 1) La generalización de la inconformidad y la protesta laboral;
- 2) La disminución del consenso y el uso creciente de la coerción como práctica de control sindical;
- 3) El voto laboral de las elecciones del seis de julio de 1988, que le infligió al sindicalismo oficial derrotas electorales significativas; entre ellas la de Joaquín Gamboa Pascoe (Secretario General de la FTDF-CTM), Gonzalo Pastrana Castro (Secretario General de la FIM-CTM) y José Cuthberto Medina (Secretario General de la SNTSARH);
- 4) Ruptura de la disciplina partidaria; uno de cuyos casos más notorios fue el de la votación en las zonas petroleras a favor de Cuauhtémoc Cárdenas, y el voto común de los diputados petroleros con los Diputados del Frente Democrático Nacional en la Cámara de Diputados;
- 5) Las movilizaciones de decenas de miles de trabajadores al servicio del Estado durante los meses de noviembre a diciembre de 1988 por el bono sexenal y el 100% de aumento salarial, al margen y en contra de la dirección nacional de la FSTSE;
- 6) El desbordamiento de la dirección Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) durante 1987-1988, por la Coordinadora Nacional de Trabajadores del IMSS; y
- 7) Por la permanencia de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), no obstante de la represión sindical, administrativa o armada, que tuvo que padecer durante seis años seguidos". (110)

110) Ortega, Max y Solís de Atúa, Ana Alicia. "México, Estado y Sindicatos 1983-1988" Centro de Reflexión Teológica, AC 1992 Op. Cit. p. 19

La debilidad del sindicalismo independiente que lo condujo, en ocasiones, a sufrir profundas derrotas tuvo como base:

1) La falta de solidaridad del sindicalismo oficial, resultado de profundas diferencias con su política. Mientras el sindicalismo oficial presionaba para abrir negociaciones dentro de los marcos de la burocracia institucional sin movilizar a los trabajadores, el sindicalismo independiente recurría, una y otra vez, a la movilización de masas, a la huelga y a los plantones;

2) La existencia de diferencias estratégicas y programáticas entre los diversos proyectos sindicales. Estas se dieron en el plano de la organización y de la línea política. Unos plantearon la organización teniendo como base las instituciones sindicales, y otros, bajo la forma de coordinación del movimiento. En el terreno de la línea política el desacuerdo giró en torno a la alianza con el sindicalismo oficial como condición estratégica para formar una Central Única de Trabajadores (PAUSS, CNDEP, MCS), contraponiéndose a los que sostuvieron la necesidad de fortalecer la alianza entre el sindicalismo independiente y el movimiento campesino y popular, también independiente, como estrategia para aglutinar todo tipo de oposición a la política económica del gobierno, en un frente único (COSINA, FNDSCAC, ANOCP, MPI y UGOCP);

3) Se enfrentaron a la política del Estado en condición de debilidad orgánica;

4) Ninguno de los proyectos sindicales existentes logró aglutinar durante el sexenio 1982-1988 a los Sindicatos Nacionales de Industria. Sus integrantes fueron, en su mayoría sindicatos de empresa o de ramas no estratégicas; y

5) Los sindicatos independientes, y en especial los núcleos más fuertes, fueron objeto de una violenta ofensiva por parte del gobierno, la cual se hizo patente en las huelgas de junio de 1983 y se profundizó a lo largo de todo el sexenio en correspondencia con la necesidad del Estado Mexicano de implantar un nuevo modelo sindical.

En la trayectoria de lucha del sindicalismo independiente se pueden identificar tres momentos. Durante el primer año de gobierno de Miguel de la Madrid pasó a la ofensiva enfrentándose abiertamente con el Estado, realizando huelgas en demanda de aumentos salariales y movilizando a las masas en repudio del proyecto modernizador que ya estaba en marcha. Intentó el reagrupamiento de la oposición sindical a la gestión estatal a través de la organización de varios foros, pactos y coordinadoras. El movimiento, sin embargo, fue aplastado. La derrota sufrida en las huelgas de junio de 1983 determinó, en lo fundamental, las posibilidades de desarrollo de una fuerza sindical independiente en los años siguientes. La decisión de la ofensiva encabezada por el SUTIN, el STUNAM y el SITIAM no respondió a un proyecto autónomo, ni se basó en sus propias fuerzas, tuvo como base, más bien, la sujeción a la iniciativa de la CTM y el CT de emplazar a huelga para el 30 de mayo, en demanda del 50% de aumento salarial. El resultado no se

hizo esperar. La mayoría de los sindicatos de la CTM y el CT se fueron retractando y -- los que no lo hicieron provocaron el estallamiento de la huelga para el 9 de junio, -- terminando por negociar incrementos salariales que oscilaron alrededor del 15.6%. El --- SUTIN y los universitarios se fueron a la huelga el día fijado, sometándose a un proceso de desgaste, y en el caso del SUTIN, a una disminución sustancial de su fuerza, al -- declarar el gobierno la quiebra de la empresa (URAMEX). Con ello se destruyó la posi- -- bilidad de acumular fuerzas para resistir y pasar en su momento, a la ofensiva sindical -- de masas.

En el primer semestre de 1989, se dieron huelgas en DINA, VKS, Tractoreros y - Sindicatos Universitarios; el paro general del magisterio del 17 de abril, el mayor en su historia; las mutilaciones a los contratos colectivos provocan el conflicto en la planta - 1 de AHMSA, el convenio de concertación del 14 de abril entre TELMEX y el Sindicato de Telefonistas, al que siguió el de Pemex y la huelga de la Ruta 100.

En este breve recuento hay que señalar el quinzazo al sindicato de petroleros y la - caída de las movilizaciones oficiales de trabajadores en las campañas electorales del -- PRI y en las marchas del primero de mayo.

Junto con lo anterior, se encuentran varios hechos y problemas que apuntan hacia - lo que puede reconocerse como el inicio de una crisis del sindicalismo oficial, de sus - mecanismos de control tradicional; y en todo caso, la sustitución de las viejas formas -- del sindicalismo por otras más acordes con las necesidades actuales de la clase dominan- -- te y del capital transnacional.

De los hechos pronunciados que hablan del sindicalismo oficial queremos adelantar dos aspectos que son:

a) Que el sindicalismo oficial se encuentra desgastado en varios de sus mecanis- -- mos y métodos de control más importantes, lo que no quiere decir necesariamente que el cambio que en él se puede producir sea a favor de los trabajadores o de un sistema sin- -- dical más genuino y propiamente democrático. De este desgaste es consciente la clase -- dominante que en parte incluso lo propicia. Serán los trabajadores y su capacidad de lu- -- cha y organización quienes principalmente puedan aprovechar esa crisis si logran influir en su solución, comprendiendo las causas y el alcance de ésta, y si la ubican como par- -- te de una más amplia y luchan por trascender los métodos tradicionales en que hasta - -- ahora se ha desenvuelto la lucha sindical; y

b) La clase dominante ha venido llevando a cabo una estrategia que busca, además de adecuar al sindicalismo tradicional a sus actuales necesidades, debilitarlo en todos - los planos de la vida política; pero a condición de que siga siendo suyo y no sea sustituido por otro de tipo independiente y democrático.

Por otro lado, los síntomas más claros que manifiesta la crisis del sindicalismo tradicional son los siguientes:

1) La caída de cuatro dirigentes representativos del sindicalismo oficial: Joaquín - Hernández Gaticia (La Quina), Venus Rey, Jonguitud Barrios y Antonio Punzo Gaona;

2) La cada vez menor capacidad de negociación frente a la patronal y el Estado para lograr las demandas y reivindicaciones de los trabajadores;

3) La incapacidad del sindicalismo oficial para frenar la estrategia de mutilación de los contratos colectivos de trabajo que vuelve renunciables los derechos que la Constitución establece como irrenunciables, lo que a su vez debilita el papel y la fuerza de los sindicatos;

4) Desgaste irreversible de la ideología que durante décadas fue el principal sustento del sindicalismo oficial "El nacionalismo revolucionario", que no tiene cabida en el actual gobierno, el cual impulsa una política desnacionalizadora y de puertas abiertas al capital transnacional; y

5) La eternización de las direcciones sindicales y los sistemas antidemocráticos en que se sustentan, que impiden la participación de los trabajadores en la vida de los sindicatos, a esto se suma la impopular y vertical política de aceptación de la mayor parte de medidas de la clase dominante para hacer frente a la crisis.

Estos elementos de la crisis del sindicalismo oficial han contribuido a desvirtuar - el papel de los sindicatos, a su debilitamiento ya que en más de un caso, las direcciones sindicales se convierten en el primer obstáculo para que los trabajadores logren sus reivindicaciones ante la patronal, contribuyendo a que se confundan las causas del descontento de los trabajadores con la descomposición del sistema sindical antidemocrático, que en rigor forma parte del aparato del Estado como uno de sus componentes, pero que no es la parte dominante de él, ni su dirección, como tampoco representan los mismos intereses de la patronal, por más inclinación que puedan tener hacia ella.

Después de la crisis financiera de 1982, ya en el gobierno de Miguel de la Madrid, se inició la transformación de la estructura industrial y del corporativismo. El nuevo - modelo de desarrollo implicaba reducir todo tipo de ineficiencias, reestructurar las em--

presas inoperantes, eliminar el personal excedente de las paraestatales y de la administración central, reducir las prerrogativas a las organizaciones sindicales ubicadas en los sectores estratégicos; en resumen, la racionalidad política que ha regido las relaciones con el aparato corporativo tendría que ceder ante la racionalidad económica.

Todo ello implicaba golpear a sectores políticamente estratégicos como es bien sabido, los sindicatos de las empresas paraestatales más grandes (Pemex, CFE, Luz y Fuerza del Centro, Ferrocarriles, TELMEX, AHMSA, SICARTSA, IMSS), constituyen el corazón del punto corporativo con el Estado. Todos estos sectores tienen niveles muy elevados de sindicación. Todas estas ramas están organizadas en sindicatos nacionales de industria y que concentran a un gran número de afiliados.

Todo esto tiende a ser cuestionado desde el momento en que se procura reestructurar el sector paraestatal. Desde el inicio del sexenio de De la Madrid se comenzó retirando privilegios al Sindicato de Trabajadores petroleros de la República Mexicana, tal como lo manifiesta Antonio Alonso en el análisis del Sindicato Petrolero al manifestar: "a un año después del cambio de gobierno, por medio de la Ley de Obras de enero de 1984, la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP) dispuso que en todas las industrias paraestatales se prohibiera la adjudicación de cualquier contrato sin concurso. Esto eliminaba de tajo las concesiones más importantes del sindicato; es decir, los contratos de perforación y de transporte de petróleo". (111)

De igual manera, en septiembre de ese mismo año "se cancela el pago del 2% del total del costo de las obras concedidas a particulares, que el sindicato recibía para su fondo de beneficio social". (112)

En algunas empresas paraestatales (CFE, TELMEX, Luz y Fuerza del Centro, Ferrocarriles, Mexicana de Aviación, etc.), la reestructuración significa que el gobierno está obligado a eliminar prerrogativas de los sindicatos y privilegios de los trabajadores que se han ido acumulando a lo largo de los años. En otras paraestatales el problema es la poca eficiencia debida a que la tecnología es obsoleta (ejemplo la Siderurgia, SICARTSA, AHMSA), aquí en este caso el gobierno pretende traspasarla al sector privado (la mine-

111) Alonso, Antonio y López C. R. "El Sindicato de trabajadores petroleros y sus relaciones con el Estado 1970-1985" El Colegio de México. 1985 pp. 77-79

112) Cruz Bencomo, M. A. "El quinquenio, una historia del charriero petrolero". El Cotidiano, No. 28 UAM-A 1989 pp. 35-39

ría, transporte aéreo, una parte del transporte de la ciudad de México), o que hay exceso de personal, como por ejemplo la propia administración gubernamental. En todos estos casos, es claro que el gobierno tendrá que enfrentarse directamente a los sindicatos, por lo que a menudo se trata de sindicatos de industria en los que existe un sólo CCT y que -- por ello, tienen fuerza para incidir en la orientación general del sector económico y en la capacidad del Estado de decidir si se reubica una planta, si se permite la entrada de capital privado, si se descentralizan decisiones, etc.

En el sector privado, la cuestión es distinta; ahí el Estado trata de fomentar la -- reestructuración dirigida básicamente a atentar la competitividad internacional.

Los sindicatos que pertenecen a las grandes centrales (CTM, COR, CROC, etc.) que controlan las empresas del sector privado el propio gobierno ha permitido su debilitamiento, ya que el sindicalismo que basa su poder en el control de las condiciones laborales, que fundamenta su relación paternalista en una especificación muy rígida de los --- puestos, de los límites de la movilidad de los obreros, del otorgamiento de permisos, la justificación de faltas y retardos, etc.; es un sindicalismo sin fuerza y con muchas limitaciones.

El efecto del corporativismo a nivel de la microindustria, se nota en la evidente - intervención del Estado con la tendencia hacia la homogeneización de las condiciones de salarios y de prestaciones (con excepción de los sindicatos estratégicos a los que se les da preferencia), pero también la homogeneización de las relaciones laborales. La modernización económica implica y requiere la diferenciación de las empresas que se encuentran en los sectores más dinámicos a los que están dirigidas al mercado exterior para -- que ofrezcan a sus trabajadores mayores niveles salariales o que definan patrones en los que se vinculen salarios con productividad. Pero eso no es posible mientras el Estado intervenga a través de la Secretaría de Trabajo, mientras las empresas y los sindicatos tegan que someter los CCT a su revisión, y que cada contrato sea un ejemplo de seguimiento o rompimiento de una política laboral determinada, tal como lo manifiesta el análisis del Colegio de México al mencionar: "Durante los sexenios de López Portillo y De la Madrid, era frecuente que incluso los sindicatos oficialistas acusaran a la Secretaría de Trabajo de estar imponiendo el tope salarial a empresas dispuestas a llegar a acuerdos - que lo rebasarán; se llegaba en ocasiones a huelgas ocasionadas por esa actitud cerrada - de la STPS". (113)

113) Análisis de la revista Foro Internacional publicado por el Colegio de México  
Vol. XXX. Abril-Junio 1990 No. 4 pp. 48-50

#### 4.- LA MODERNIZACION SINDICAL IMPLEMENTADA POR EL ACTUAL REGIMEN.

La política modernizadora aplicada durante este sexenio ha tenido un innegable impacto en el flanco de las relaciones laborales y específicamente, en el esquema corporativo que ha dominado las relaciones entre sindicatos, empresas y gobierno. Ante la coyuntura del TLC y de la apertura económica en general, así como la estrategia privatizadora, ese modelo corporativo se ha resquebrajado y con él una pieza importante del aparato político mexicano.

Sin embargo, el efecto de este resquebrajamiento no se ha traducido en una mayor democracia sindical y mucho menos en un nuevo esquema laboral que resuelva las demandas inmediatas y sentidas de los asalariados mexicanos que durante más de una década - (1982-1993) han sentido el peso de la crisis económica.

Por el contrario, se pretende crear de un lado otro modelo neocorporativo funcional al discurso de la flexibilización unilateral y la productividad y, por otro, se debilita la capacidad de negociación y presión sindicales.

Los acuerdos paralelos en materia laboral del TLC servirán para conocer la nueva estrategia de relaciones entre empresas, gobierno y sindicatos ensayados en México durante el presente sexenio, bajo los dos principios más claros de las tesis de modernización: incremento de la productividad y flexibilidad laboral.

En el texto de los acuerdos paralelos se establece: "que las partes trabajarán para el mejoramiento de las condiciones laborales y de los niveles de vida de los trabajadores en los tres países. Se estipula que en las leyes laborales deben establecerse principios tales como la libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, derecho de huelga, prohibición de trabajos forzados, restricciones al trabajo infantil, normas mínimas sobre empleo y eliminación de discriminación laboral, entre otras". (114)

Estos acuerdos paralelos, pensados como una vía para proteger el trabajo y homogenizar las condiciones laborales para evitar "prácticas desleales", en realidad se convertirán en una vía de acceso de Estados Unidos para influir en el esquema de las relaciones entre obreros, empresa y sindicatos en México.

---

114) El Financiero "Corporativismo, crisis de sobrevivencia". Informe especial. 18 de septiembre de 1993 No. 175 p. 2

En esta apertura, realizada en condiciones de franca asimetría, el primer afectado será el corporativismo mexicano. La prueba de fuego para los dirigentes de las centrales sindicales oficialistas, al estilo de Fidel Velázquez, o al estilo de su discípulo moderno, el líder de los telefonistas; Francisco Hernández Juárez, serán sin duda estas nuevas condiciones surgidas del TLC en el marco de un franco debilitamiento del pacto corporativo que durante muchos años ha venido funcionando en nuestro país.

El modelo salinista ha querido crear su propia base de interlocutores corporativos - en el blanco sindical al crear la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios - - - (FESEBES), liderado por Hernández Juárez, ha sido el intento más claro de buscar organismos sindicales funcionales al proyecto. El problema es que este neocorporativismo intenta construirse sobre las mismas bases autoritarias del anterior, sin haber cimentado -- sus propias bases de legitimidad.

Los planes gubernamentales intentan golpear no sólo a núcleos pequeños y débiles - de la clase obrera, sino también a sus grupos más importantes y estratégicos como son -- los telefonistas, petroleros, ferrocarrileros, mineros, AHMSA, electricistas, etc.. La ofensiva del gobierno neoliberal tiende a desarticular a los destacamentos más organizados y con mayor experiencia del movimiento obrero, la columna vertebral del sindicalismo nacional. De la respuesta a esta política antinacional dependerá en gran medida, la lucha obrera en el futuro.

En cuando a los mecanismos que tiene el equipo salinista para el control del movimiento obrero se vislumbran tres formas, tal como lo señala Punto Crítico: "Una, los nuevos sindicatos de protección de la frontera norte, sindicatos que sustituyen a la CTM y que no aseguran ni siquiera los mínimos de ley, por eso es difícil pensar que esta alternativa pueda generalizarse. Una segunda forma, es la sustitución de charros fuertes -- por charros débiles y dóciles, tipo SNTE o Pemex; ésta es una alternativa que se está implementando y que permite una reestructuración más fácil. Esta alternativa la pueden -- experimentar en otros casos, pero como solución de mediano plazo; políticamente puede volverse peligrosa para el sistema, porque un charro débil con respecto al Estado, también lo es con respecto a los trabajadores. Finalmente la tercera forma, la realmente modernizadora, es la del tipo de los telefonistas". (115)

---

115) Revista Punto Crítico, "Reestructuración y legislación laboral" No. 164 Julio de -- 1989, p. 14



Volviendo a las relaciones entre el Estado y el movimiento obrero, si observamos a contraluz las posiciones más interesantes sobre el corporativismo sindical, donde todo parece indicar que las intenciones del salinismo de disminuir el peso de los dirigentes sindicales corporativos fueron una vez más, simples a su apoyo a un corporativismo modernizador como el del sindicato de Teléfonos de México y la FESEBES, representados por -- Francisco Hernández Juárez, dirigente favorito del presidente en turno, todo parece indicar que, ante la proximidad de las elecciones, CSG, deja para el futuro el fortalecimiento de dicha opción, tal vez porque no ha madurado lo suficiente o porque el presidente prefiere irse más por lo malo y conocido (la CTM) que por lo bueno por conocer -- (la FESEBES).

Vale la pena observar de la FESEBES que sus métodos de lucha y las relaciones entre sus cúpulas y sus bases son tradicionales como las de cualquier sindicato corporativo. Hoy parecen signos claros de que la FESEBES es en el mejor de los casos, una propuesta válida para algunos Sindicatos Nacionales de Servicios (SME, IMSS, ISSSTE, etc.) pero -- no para sindicatos industriales como el de la Volkswagen.

En este aparente impasse, el salinismo vuelve a darle su lugar al corporativismo -- tradicional de la CTM, después de haber apoyado el registro de la FESEBES. Sin embargo, esta aparente marcha atrás por parte del Estado, no le impide mantener como carta bajo la manga, la presencia amenazante de otras opciones que disminuya el poder de la CTM y que, en el momento adecuado, pueden ser utilizadas como alternativas modernizadoras -- (FESEBES y/o CROC). Aunque por la premura del tiempo esa será tarea para el próximo presidente.

El mensaje dado a conocer por CSG el primero de mayo de 1990, definió dentro de su política de modernización el nuevo sindicalismo que demanda la creación de nuevas -- formas de concertación entre capital y trabajo, sustentada en dos aspectos básicos:

- a) Evitar la confrontación en las relaciones productivas; y
- b) Terminar con la disputa por el control político sindical de las centrales obreras.

Dichos planteamientos traen como objetivo el alcanzar la tan anhelada modernización productiva, por medio de la clara comprensión y disposición de los obreros para incrementar la productividad, fundamentada en los siguientes puntos:

- 1.- Un sindicalismo fuerte y representativo con capacidad de interlocución;
- 2.- Necesidad de abandonar la estrategia de confrontación de principio de siglo;

- 3.- Establecimiento de fórmulas de cooperación entre los factores de la producción;
- 4.- Preservación de la alianza histórica del movimiento obrero con el Estado;
- 5.- Respeto a la autonomía sindical desde el punto de vista político gubernamental;
- 6.- Perfeccionamiento de las relaciones laborales con obligaciones tanto para empresas como para sindicatos;
- 7.- Urgencia de la comprensión y disposición obrera para incrementar la productividad, bajar costos y coadyuvar a ganar mercados dentro y fuera del país; y
- 8.- Imprescindible crear desde la empresa una cultura de motivación y comunicación que otorgue y aliente y premie el esfuerzo obrero". (116)

Con lo anterior se pretende avanzar un poco más en la legitimación de una ilegítima política laboral, que desde inicios de los años 80 buscó a través de la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, de la transformación de los CCT, una negociación colectiva sujeta a las necesidades de la productividad y de la competitividad de la empresa, y de la terminación del poder de las grandes centrales obreras y de sus líderes profesionales y vitalicios.

En resumen, diremos que el actual gobierno no impulsa una democracia en las organizaciones de resistencia de los trabajadores, sino lo que busca es tener un control corporativo de los sindicatos, con el objeto de flexibilizar las relaciones laborales y modernizar la planta productiva nacional, para satisfacer los intereses del gran capital.

## 5.- EL FUTURO DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

¿Cuál es el futuro del sindicalismo en México? Como fenómeno universal, en la época contemporánea, el proceso de sindicalización está disminuyendo y junto con ello - el poder de los sindicatos al interior de las empresas, así como la primacía de su función en la sociedad; tal como lo señala Pierre Rosanvallon al decir: "que la situación - de los sindicatos es muy grave, ya que se encuentran rebasados debido a la aceleración - de los cambios tecnológicos y por la evolución de las mentalidades económicas". (117)

El sindicalismo mexicano también participa en este proceso general. Lo más significativo no radica en entender el fenómeno cuantitativo de la desindustrialización, sino las grandes transformaciones de carácter político que se avecinan, pues incluso aquellos sindicatos que han logrado mantenerse estructurados y con la misma magnitud proporcional de afiliación, han perdido su capacidad tradicional de negociación. Así lo señala Michael Piore: "Lo que es nuevo en el momento actual y que nos permite hablar de una verdadera crisis (del sindicalismo) es que el movimiento sindical por primera vez en su historia - está en aprietos en aquellos sectores donde siempre había estado fuerte". (118) Es decir, una nueva estrategia sindical se ha puesto en marcha por parte del sector privado; donde "las organizaciones sindicales se han visto forzadas a reconocer que la patronal ha adoptado una nueva estrategia consistente en ignorar los sindicatos, estrategia que se ha venido abriendo camino después de varios años en las fábricas". (119)

Si algo puede salvar el futuro del sindicalismo es el hecho de que, aun reconociendo al sindicato como forma política que representa los intereses de la clase obrera en oposición a las del sector empresarial, el sindicato no deja de ser una instancia negociadora del conflicto. Esto significa que a través de él se concertan los acuerdos que van a regular la relación capital-trabajo en lo referente a las condiciones de vida, de trabajo y de representación cultural. No es por azar que esté ampliamente reconocido que en aquellas empresas donde existen sindicatos se observa una mayor eficiencia. Pues es, --- gracias al sindicato y la relación que establece con la empresa que se desarrolla una --- tradición obrera basada en principios de responsabilidad, destreza, disciplina y aptitud --- que cohesionan la vida cotidiana del trabajo.

117) Rosanvallon, Pierre. "La cuestión Sindical", Colman-Levy, París 1989 pp. 21-22

118) Piore, Michel J. "La crisis del movimiento obrero y la crisis de la regulación - - macro-económica. Edición Boreal-Espres, Montreal, 1988 p. 112

119) *Ibidem* pp. 112-113

En México la situación se vuelve más compleja, pues el sindicalismo oficial o corporativismo agrega nuevos aspectos de conversión a un proceso cambiante e incierto - que, como hemos visto, es el que se está desarrollando en el sistema productivo y constituye las bases del sindicalismo actual. En efecto, el sindicalismo oficial es una estructura de control de la clase obrera ejercida por una burocracia sindical integrada al partido oficial. La desvinculación entre la dirección y las bases trabajadoras es muy fuerte, salvo en algunos sindicatos que constituyen la excepción. De ahí que no se puede pedir al sindicalismo oficial la existencia de una vida interna compactada en torno a principios de excelencia en el trabajo, eficiencia y cooperación; requisitos para un óptimo desarrollo del proceso productivo.

La base de la legitimidad de la burocracia sindical radica en una lucha reivindicativa de orden económico por mejores salarios, prestaciones y estabilidad en el empleo, pero ¿cómo va a enfrentar la burocracia sindical la coyuntura actual de crisis, en un contexto donde las prácticas empresariales se orientan hacia la búsqueda de la flexibilidad de trabajo modificando las condiciones laborales? Una burocracia que nunca logró compactar la vida interna sindical debido a la ausencia de mecanismos de participación democrática y que no posee la fuerza de este tipo de legitimidad. Para seguir donde está tiene que ceder cada vez más a las presiones patronales para imponer cambios y medidas articuladas en torno de los principios de la flexibilidad que debilitan las bases de su legitimidad tradicional. Este proceso es el principal obstáculo para la supervivencia de la burocracia sindical. No sólo porque le es cancelada su fuente real de legitimidad frente a las bases trabajadoras, sino que además, frente a la patronal es incapaz de fomentar la cohesión del espacio laboral que necesita una empresa eficiente. Así, la burocracia sindical se encuentra cuestionada en dos perspectivas: la de los trabajadores y la de los patrones. En efecto, el tipo de sindicalismo en México resulta un impedimento ante las necesidades tecnológicas de transformación del sistema productivo y las modificaciones de la condición obrera que la acompañan, y que repercuten directamente sobre el papel del sindicato.

Se requiere adaptar el sindicalismo a los cambios modernizadores que anuncian la reestructuración productiva, avanzando hacia formas participativas de carácter democrático al interior de ellos. Los sindicatos se encuentran ante la fuerza de este movimiento estructural. Deben prepararse no para oponerse a ello, ni tampoco ignorarlo, sino por el contrario para entenderlo a abrir cauces de reajuste y transformación en el sindicalismo mexicano, que pasa necesariamente por la democracia si tiene como objetivo sobrevivir. Ese es el reto de las bases trabajadoras. Entender la necesidad de cambio y transformación, el nuevo perfil sindical que exigen las circunstancias y las formas culturales del

mundo laboral que se anuncia en el horizonte del trabajo.

El futuro del sindicalismo mexicano dependerá no sólo de su capacidad para resistir las políticas recesivas inducidas por las políticas gubernamentales, sino de su capacidad para adaptarse a esta lógica precaria y cambiante de la sociedad capitalista. Por -- ahora, sólo mencionaremos dos de los aspectos relevantes que habrá de enfrentar el sindicalismo en este proceso de reestructuración:

- 1) La introducción del principio de la flexibilidad dentro del ámbito laboral, sin -- que medie necesariamente una innovación tecnológica; y
- 2) La modificación de los términos del modelo de corporativismo en que se sustentó el poder de negociación del movimiento organizado.

De los cambios ocurridos en cuestión de empleo, salarios, contratación y política -- sindical, durante el sexenio de Miguel de la Madrid y en el actual, tomados del análisis de Max Ortega, se expone a manera de hipótesis sobre los posibles desarrollos en el Sindicalismo Mexicano las siguientes:

"a) Ampliación y mayor profundización de la actual crisis de la representación y -- representatividad sindical, en cuyo caso la dominación sindical operaría en un marco de deterioro global del sistema general de control gremial, de una legitimidad y un consenso mínimo y una coerción máxima. En este modelo de relaciones laborales cuya urgencia era por el pacto corporativo, propio para el periodo de industrialización de nuestro país, ahora ha quedado abolido; los márgenes de autonomía de las burocracias sindicales se estructurarían hasta casi desaparecer, lo mismo que casi todas las figuras sindicales, cesando en sus funciones históricamente conocidas.

b) Como consecuencia de la ruptura del orden sindical corporativo, se produciría -- una completa reorganización de las estructuras sindicales y una modernización de su cultura y sus prácticas concretas. En este modelo sindical, el Sindicato Nacional y el CCT único, el pluralismo y la democracia directa, constituirían las bases de una nueva relación entre Estado y sindicatos.

c) Entre los desarrollos antes señalados, caben posibilidades intermedias de nuevos equilibrios sindicales en los que se plasmarían elementos tradicionales y modernos, autoritarios y democráticos. En estos modelos sindicales, la inestabilidad sería su característica más permanente". (120)

---

120) Ortega, Max y Sotelo, Ana Alicia. Op. Cit. p. 24

*Como herencia del neoliberalismo, las luchas individuales de las organizaciones sindicales habrán de desarrollarse en un ambiente de elevado desempleo permanente, de eventualidad en el empleo, de retrocesos en la contratación colectiva y en medio de profundas desigualdades salariales, así como de las condiciones laborales. A la clase trabajadora de estos tiempos no le queda otra opción que la de encontrar la forma de recomponer su unidad de clase, en una dirección que anticipe los cambios que la reestructuración tecnológica le pueda imponer.*

## 6.- LA PROPUESTA DE LOS SINDICATOS ANTE LA INNOVACION TECNOLÓGICA.

A los trabajadores se les debe conceder la posibilidad de participar a través de sus sindicatos en todo el proceso de la toma de decisiones en la información automatizada, formalizando dicha posibilidad en leyes y/o convenios entre empresa y sindicato. Por tanto, a los representantes de los trabajadores se les debe otorgar el tiempo y los recursos económicos suficientes para tomar parte activa en el desarrollo de los nuevos sistemas - automatizados. Este aspecto debe considerarse parte integrante del costo de desarrollo de un sistema, para que la influencia del sindicato en el desarrollo de los sistemas no quede en lo puramente formal, es preciso que se imponga al patrón la obligación de explicar las consecuencias de los distintos sistemas, no solo desde el punto de vista técnico-económico. Hay que informar de los aspectos de un sistema sobre el empleo, sobre el contenido del trabajo en los diferentes grupos o departamentos y de los cambios en la estructura de tomar las decisiones.

El objetivo de ello, es llevar al sector patronal a firmar convenios dentro o fuera de los CCT sobre las nuevas tecnologías a aplicarse en los centros de trabajo, para que el sindicalismo ejerza la máxima influencia posible en todo el proceso de trabajo y el funcionamiento de las instalaciones, así como lograr que cuestiones como el horario de trabajo, la organización, condiciones de trabajo y el propio diseño del sistema sean materia de negociación. Esto puede lograrse de mejor manera, garantizando la participación del sindicato desde la base del diseño de la nueva tecnología. Es en esta fase cuando se toman las decisiones relativas a la influencia de la tecnología sobre los obreros que trabajarían en ella; deberá por tanto, buscarse por parte de los sindicatos una participación plena en esta fase.

En consecuencia, será necesario establecer procedimientos para controlar el desarrollo y medir el resultado de los objetivos señalados en los convenios sobre nuevas tecnologías. Un modo eficaz de poder lograrlo es con la creación de comisiones mixtas (empresa-sindicato) con la tarea de llevar a cabo un minucioso control de los efectos de la aplicación de la nueva tecnología.

En los convenios sobre nuevas tecnologías que se pudieran firmar entre empresa y sindicato, contemplarían algunos de los siguientes puntos, como obligaciones para las partes:

a) El compromiso de la empresa de facilitar al sindicato la información relacionada con la introducción de una nueva tecnología, generalmente en una fase anterior a la

toma de decisiones, cuando todavía se puede influir sobre las opciones finales que permitan un claro conocimiento de los efectos, de los cambios y las posibles decisiones;

b) La creación de organismos mixtos con el fin de debatir, negociar y controlar el cambio de tecnología;

c) La posibilidad de elegir y formar representantes sindicales encargados de controlar la introducción de nuevas tecnologías, manteniendo un contacto estrecho con las tareas trabajadoras;

d) La posibilidad de los sindicatos de recurrir a expertos externos a la empresa, -- para consulta y, en ciertos casos con la obligación de ésta de pagar a dichos expertos; y

e) La inclusión de cláusulas por medio de las cuales se reconozca el derecho de -- veto de los sindicatos ante cualquier cambio que no haya sido pactado.

Desde el punto de vista de los contenidos, los convenios deben prever algunos de -- los siguientes puntos:

a) El personal cuyo trabajo se vea modificado o suprimido a causa del cambio tecnológico debe ser reconvertido a trabajos de nivel comparable en la misma empresa, -- limitando al máximo la descalificación profesional;

b) Para los trabajadores de edad avanzada, pueden establecerse sistemas facultativos de jubilación anticipada, en general, es posible introducir reducciones de la jornada de trabajo para facilitar el empleo;

c) La introducción de las nuevas tecnologías no debe servir para aumentar el ritmo de trabajo, el control y la supervisión, para aislar a los trabajadores, para reducir los -- contactos hombre-máquina en el trabajo; y

d) Ha de garantizarse el nivel de ingresos de los trabajadores trasladados de puesto de trabajo; deben introducirse nuevas clasificaciones profesionales para los trabajadores -- que utilizan las nuevas instalaciones, pero esas nuevas clasificaciones no deben ampliar el abanico de salarios.

El modo más eficaz y participativo (aunque con dificultades) de influir en los proyectos de innovación tecnológica es participar con pleno derecho en el propio diseño, -- introduciendo representantes sindicales allí donde se realiza el diseño; en los grupos de diseño; y, por lo tanto, los sindicatos deben proponerse como máximo objetivo reivindicativo este tipo de participación.

"Se tiende a atribuir como disculpa que las dificultades del sindicato para influir en los proyectos se deben a que es informado y participa en los proyectos demasiado tarde, cuando ya se ha hecho el estudio inicial. Estos retrasos no deben pasarse por alto, -- pero sería más realista decir que el sindicato siempre llegará con retraso a cualquier --



proyecto si no cuenta con un programa válido de acción con una estrategia clara sobre los temas en cuestión". (121)

La elaboración por parte del sindicato de sus propios análisis y propuestas constituye un enfoque ofensivo que contrasta con los esquemas precedentes tradicionales, (defensivos), caracterizados por reaccionar solo ante las propuestas de la empresa. En otras palabras, una estrategia ofensiva y de propuesta exige que el sindicato tenga ya elaborado su proyecto autónomo sobre los temas en cuestión, respecto al que pueda contrastar las soluciones que la empresa propondrá.

La estrategia sindical que se centra solamente en la definición de principios políticos y reivindicativos, olvidándose de adquirir conocimientos autónomos y detallados sobre los campos de innovación tecnológica, sólo tendrá posibilidades de éxito si existe la capacidad para organizar una fuerte movilización de los delegados y trabajadores en torno de esos principios y reivindicaciones.

No obstante, el riesgo que corre el sindicato al limitarse esencialmente a la elaboración de principios fundamentales y líneas políticas generales, en lugar de un conocimiento adecuado de las tecnologías relevantes, es dejar la iniciativa a la empresa y advertir los cambios importantes cuanto ya se han producido. Otro riesgo importante es que el sindicato carezca de conocimientos tecnológicos y técnico-organizativos suficientes -- para valorar si las propuestas de la empresa se ajustan, y en que medida a los intereses de los trabajadores, o para formular exigencias precisas y concretas relativas a las innovaciones y transformaciones de la empresa.

Por otro lado y en base a las estrategias de los sindicatos, relacionadas con los aspectos de la productividad y el empleo veamos la opinión de Lucio Geller, respecto a -- las diversas actitudes que pueden adoptar los sindicatos con la introducción de una nueva tecnología.

"En primer lugar, pueden asumir una actitud pasiva porque se sienten incapaces de influir de manera que los cambios tecnológicos resulten ventajosos para los trabajadores. En este caso, sus demandas quedan remitidas a obtener ventajas que no tienen que ver -- con el proceso de trabajo sino con la distribución de los aumentos de productividad, por ejemplo, bajo la forma de aumento de salario.

121) Castillo, Juan José. "La automatización y el futuro del trabajo". Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España. Serie informes. 1988 p.580

En segundo lugar, los sindicatos pueden recurrir a una aceptación negociada (llamada se concertación) porque consideran la inevitabilidad de las nuevas tecnologías, pero exigen reconocimiento de sus impactos sociales. En este caso, se pueden convenir algunas reglas de procedimiento para resolver los efectos sobre condiciones de trabajo, el empleo y las calificaciones de puestos, el reentrenamiento de los trabajadores que continúan en la empresa, los turnos de trabajo, incluyendo los niveles y estructuras de los salarios.

En tercer lugar, las organizaciones sindicales pueden rechazar cualquier acuerdo inicial respecto a la introducción de nuevas tecnologías con el argumento de que promueven colaboración con la empresa, y oponerse en consecuencia. Las negociaciones sólo ocurren después, para evitar que los otros cambios en la organización de la producción que sucede a la incorporación de progreso técnico afecten negativamente a los trabajadores.

Finalmente, las organizaciones sindicales pueden proponer o demandar alternativas tecnológicas y las discusiones siguientes quedan entonces centradas en cuestiones referidas a la calidad y a los contenidos del trabajo". (122)

La elección de las estrategias sindicales depende de su apreciación de la situación de desempleo, de la competitividad de la rama industrial, de las empresas, de la situación particular de las relaciones industriales, de los contenidos ideológicos, de la condición sindical y también de la capacidad de los sindicatos para asumir la participación de los trabajadores en las distintas etapas del proceso de producción.

En relación a que la introducción de una nueva tecnología sea materia de negociación entre empresa y sindicato, se enumeran a continuación los procedimientos posibles de un convenio tipo, dichos aspectos son aportes que realiza Juan José Castillo, siendo los siguientes:

"a) Para el diseño y realización de sistemas automatizados, deben preverse formas de negociación entre las partes, basadas, según los casos en la participación directa en el diseño y en el control, negociación y consulta a través de estructuras especiales permanentes, como grupos conjuntos de diseño, comisiones mixtas de consulta y control.

b) La negociación debe tener lugar lo antes posible, apenas la empresa tiene la idea de realizar determinado proyecto, dentro de un plan de desarrollo de sistemas del

122) Geller, Lucio, Ponencia del seminario sobre productividad y empleo en la industria metalmeccánica, organizado por INCASU y la FLATI en octubre 27-29 de 1991 en México, D. F.

cual el sindicato debe estar informado.

c) Los trabajadores deben estar informados sobre los proyectos y sistemas ya existentes y sus efectos.

d) La empresa debe explicar claramente los objetivos y las consecuencias (sobre el empleo, el contenido, las condiciones y organización del trabajo) del nuevo sistema.

e) Los representantes de los trabajadores deben disponer de recursos adecuados para realizar una evaluación independiente de las consecuencias de los sistemas. Por recursos debe entenderse: empleo de expertos, formación e información.

f) Los trabajadores usuarios de los sistemas y los representantes sindicales tienen el derecho a una formación adecuada (profesional y cultural) sobre los sistemas, su diseño y sus consecuencias durante el horario de trabajo y con las formas y contenidos convenientes.

g) Antes de iniciar el diseño ejecutivo del sistema, una vez que los representantes de los trabajadores hayan recibido una información y formación adecuadas sobre el sistema, sus objetivos y consecuencias, y después de que hayan podido efectuar una evaluación independiente del propio sistema, las partes deben llegar, si procede, a redefinir el sistema y realizar un balance social del nuevo sistema. Este balance debe especificar los costos y beneficios del sistema desde el punto de vista económico, organizativo y social; y el reparto de los costos y beneficios entre la empresa y los distintos grupos de trabajadores interesados.

h) Las partes deben elaborar un balance del sistema una vez instalado y puesto en servicio. En dicho balance se verificarán las ventajas e inconvenientes efectivamente resultantes. Se valorará también el reparto efectivo de las mismas entre la empresa y los trabajadores; en función de ello se negociarán las modificaciones necesarias". (123)

Los convenios que pudieran regular la negociación de las nuevas tecnologías son sólo instrumentos en manos de los trabajadores ya que establecen las condiciones necesarias, pero son insuficientes para el control y la intervención del sindicato en el campo de la innovación tecnológica y de los cambios técnico-organizativos, instrumentos y condiciones que el empresario más inteligente e ilustrado puede conceder a cambio del consenso ante la innovación y las reestructuraciones técnico-organizativas cada vez más radicales y gravosas para los trabajadores.

123) Castillo, Juan José. Op. Cit. pp. 583-587

## 7.- LAS TAREAS FUTURAS DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

*El sindicalismo mexicano, está a prueba con el TLC, ya que los acuerdos paralelos en materia de trabajo servirán para coronar la nueva estrategia de relaciones entre empresas, gobierno y sindicatos, ensayadas en México durante el presente sexenio, bajo los dos principios más caros de las tesis modernizadoras: incremento de la productividad y -flexibilidad laboral.*

*En el texto de los acuerdos paralelos se establece que las partes trabajarán por el mejoramiento de las condiciones laborales en los tres países. "Se estipula que en las leyes laborales deben establecerse principios tales como libertad de asociación, derecho de negociación colectiva, derecho de huelga, prohibición de trabajos forzados, restricciones al trabajo infantil, normas mínimas sobre empleos y eliminación de discriminación laboral". (124)*

*Estos acuerdos paralelos, pensados como una vía para proteger el trabajo y homotogar las condiciones laborales para evitar "prácticas desteales", en realidad se convertirán en una vía de acceso de Estados Unidos (E.U.) para influir en el esquema de relaciones entre obreros, empresa y sindicatos en México.*

*En esta apertura, realizada en condiciones de franca asimetría, el primer afectado será sin duda el corporativismo mexicano. La prueba de fuego para los dirigentes de las centrales sindicales oficialistas, al estido de Fidel Velázquez, o al estido de su discípulo modernizante Francisco Hernández Juárez, serán sin duda estas nuevas condiciones surgidas del TLC en el marco de un franco debilitamiento del pacto corporativo que durante muchos años ha venido funcionando en nuestro país.*

*La mala situación para el trabajador medio se agudiza, ya que México llega a estos acuerdos con una planta laboral sumamente golpeada y deprimida, tal como lo han destacado diversos investigadores (Max Ortega, Graciela Bensunsan, Enrique de la Gorza), se parte de una condición de devota obrera ante las políticas modernizadoras para imponer ajustes en el empleo, topes salariales, revisiones contractuales, etc..*

*La investigadora Norma Ilse Velo destaca en que ha sido enfrentada esta situación*

---

124) El Financiero. "El declive sindical, el corporativismo mexicano, a prueba en el -- TLC". Suplemento. 18 de septiembre de 1993 No. 175 p. 2

por el sindicalismo mexicano, señalando tres vertientes: "desde el rechazo y el enfrentamiento abierto con las viejas tácticas de confrontación, pasando por la aceptación utilitaria de los nuevos mecanismos de control laboral en beneficio de los intereses de las dirigencias, hasta la aceptación de las condiciones flexibles a cambio de algunas prerrogativas fundamentales para las bases: conservación de la fuente de trabajo y una organización sindical mínima". (125)

Las diferencias entre el sindicalismo de E. U. y el de México tendrán un impacto definitivo sobre las formas de contratación colectiva que se adopten a raíz del TLC y la profundización de la estrategia de la flexibilidad.

Según lo destaca Enrique de la Garza Toledo: "El sindicalismo de México es de una escasa democracia en el sentido de existencia de restricciones a las corrientes opuestas, de controles institucionales e informales que limitan la alternancia de los dirigentes y por un monopolio de la representación garantizado por la Ley Federal del Trabajo y apoyado por el Estado". (126)

El sindicalismo mexicano ha entrado en declive, la alianza histórica entre Estado y obreros sustentada en un modelo económico y que hoy ha desechado el salinismo, lo cual ha traído consigo la crisis de legitimidad del corporativismo autoritario. El modelo salinista ha querido crear su propia base de interlocutores corporativos en el terreno sindical. El experimento de la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES), -- liderada por Francisco Hernández Juárez, ha sido el intento más claro de buscar organizaciones sindicales funcionales al proyecto neoliberal. El problema es que este "neocorporativismo" intenta construirse sobre las mismas bases autoritarias del anterior, sin haber cimentado sus propias bases de legitimidad.

Las tendencias sindicales más claras que existen dentro del corporativismo mexicano son:

1) El modelo del sindicalismo maquilador (cuyo antecedente es el sindicato de protección) que acepta la máxima flexibilidad en las relaciones laborales y la mínima titularidad. Dentro de esta tendencia tenemos a la COR principalmente y es probable que este modelo se siga desarrollando en la industria exportadora.

2) Los retos del viejo corporativismo que, aunque en crisis, no desaparecerá de la

125) El Cotidiano No. 51 - 1992 p. 76

126) El Cotidiano No. 45 - 1992 p. 3

noche a la mañana. Preocupado por el reparto de puestos de elección popular y poniendo énfasis en la influencia y el favor de las cúpulas del Estado. Los sectores atrasados, no reconvertidos podrán continuar con este modelo; y

3) El neocorporativismo a la manera del Sindicato de Telefonistas, moderno en lo productivo, ventajista, pero sin los extremos del charrismo antiguo, sigue mirando al Estado como su gran interlocutor, aunque en el contexto en el que la empresa adquiere mayor importancia. Por ello dice el documento del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) -- que es el Estado quien requería de un nuevo sindicalismo. Sindicalismo que en última instancia quedaba sometido a la voluntad estatal que no se flexibiliza a diferencia de las relaciones laborales.

El Sindicato de los Telefonistas abre una etapa nueva para un nuevo tipo de corporativismo al proponer "un sindicato de movilización activa, no de confrontación sino propositivo; y, aunque la modernización se considera un campo de lucha, el conflicto sería funcional para la conformación de un nuevo pacto social y político y una nueva política laboral". (127)

Desde el punto de vista de Enrique de la Garza, los retos del sindicalismo mexicano son:

"El sindicalismo oficial tendrá en estas condiciones que demostrar muy pronto que es capaz de ser más que un sindicato de protección del capital;

El sindicalismo independiente, que puede elaborar una estrategia para los nuevos trabajadores, así como adoptar formas de lucha que no lleven rápidamente al desgaste de los movimientos que logren encalear;

El neocorporativismo, que está decidido a ser alternativa sindical para el grueso del proletariado en México y no sólo para sectores de excepción como los telefonistas; y

Finalmente, la nueva clase obrera, la que ya surgió sobre todo en el Norte del país desde hace más de una década, debe mostrar si permanecerá largo tiempo en la pasividad ante un futuro de bajos salarios y altas cargas de trabajo". (128)

127) XV Convención Nacional Ordinaria del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), informe de la Comisión de Modernización. Septiembre de 1990.

128) El Financiero. Suplemento "El Corporativismo Mexicano a prueba en el TLC".

18 de Septiembre de 1993 No. 175 p. 4

Frente a la reestructuración de las relaciones laborales y del Estado, los sindicatos han seguido diferentes tácticas como las que a continuación se mencionan:

- a) El sindicalismo oficialista tradicional, busca seguir accionando al nivel de las cúpulas estatales;
- b) El independiente tradicional, que busca incendiar la pradera a la primera provocación;
- c) El neocorporativismo, que intenta aprovechar el interés empresarial por la productividad como espacio de negociación, sin abandonar la tutela estatal; y
- d) El independiente de nuevo tipo que retoma también el espacio productivo, aunque con muchas dudas y reticencias.

Este proceso acelerado de cambio en las relaciones sindicales ha llevado a que se formulen hipótesis acerca del futuro del sindicalismo en México.

El corporativismo tradicional está en crisis y no es funcional al nuevo modelo neoliberal del desarrollo, porque se desinteresa por la productividad, es decir, más allá del discurso no tiene una estrategia productiva propia; tiende constantemente a politizar las relaciones laborales buscando su solución en el nivel estatal como problema político amplio, sin apuntar a una mayor productividad.

El recambio del sindicalismo corporativo tradicional puede provenir de la FESEBES, donde existe una gran coincidencia entre el tipo de sindicalismo que requiere la reestructuración productiva y el mismo proyecto estatal.

Sin embargo, el futuro del sindicalismo practicado en los últimos años lo podemos relativizar en las siguientes hipótesis:

- a) Los días en que el Estado tenía la exclusividad de definir las relaciones con los sindicatos han quedado atrás, los empresarios cuentan cada vez más con sus preferencias en las formas sindicales, ya que resultaría demasiado aventurado afirmar que el empresario realmente quiere sindicatos muy participativos en los procesos productivos e interlocutores efectivos;
- b) Los sindicatos en su gran mayoría no se oponen al discurso de la calidad total, pero continúan accionando en la antigua forma al no reestructurarse hacia un sindicato corporativo de la producción y sigue siendo un organismo de control. Este tipo de sindicalismo (corporativismo tradicional) ha sido el que ha firmado los diversos pactos con los empresarios y el Estado en los últimos años. Ha tenido poco que ofrecer a sus agremiados, pero el monopolio de la representación frente a dirigencias independientes emer-

gentes ha sido siempre apuntalado por las autoridades del trabajo. Es decir, mientras prevalece una concepción de que en la transición primero es la recuperación del capital - posteriormente la del trabajo, el sindicalismo corporativo tradicional no puede ser sustituido de la noche a la mañana; y

c) Por el lado del neocorporativismo, su discurso habla de interlocución en el campo productivo y de una mayor autonomía con respecto al Estado; interlocución que se ha plasmado en acuerdos productivos a nivel de empresa que no deja fuera al sindicato de las decisiones y autonomía que la ha habido con respecto del partido del Gobierno (PRI).

Sin embargo, se enfrenta continuamente con una vigilancia estatal indiscutible y la autonomía sindical encuentra los límites de un corporativismo no de partido sino presidencialista que determina las soluciones. En esta medida la subordinación genérica del corporativismo al Estado se ha reestructurado, pero no hacia la autonomía sino hacia una dependencia centralizada en el Ejecutivo Federal (Neocorporativismo presidencialista). - Esta determinación no deja de imponer limitaciones a la democracia interna en estos sindicatos: acuerdos de cúpula que se cocinan entre asesores y dirigencia y que posteriormente se lleva a las bases; sistemas complejos de selección de delegados a las convenciones sindicales que no están ajenas a la manipulación; la dosificación de la información para los de abajo. De cualquier manera, la formación de oligarquías es común en estos sindicatos.

En síntesis, podemos decir, las tareas que hoy tiene el sindicalismo mexicano es de definir claramente las estrategias de acción en los terrenos productivo y democracia sindical al seno de sus bases, para enfrentar de mejor manera la reestructuración económica - por la que han empezado o avanzar la mayoría de las empresas, y particularmente aquellas que apuntan al mercado externo.



## 8.- LAS LIMITACIONES DE LA ACCION SINDICAL.

Para efecto de que los trabajadores se apropien de las condiciones y proceso de trabajo, es necesario un nuevo concepto de democracia dentro de los sindicatos, son éstos - algunos de los retos que la reestructuración productiva impone a las organizaciones sindicales y a su funcionamiento.

En primer lugar tenemos que no basta con pensar que la democracia es el gobierno de la mayoría. Desde hace mucho tiempo se ha atribuido a la democracia la necesidad - de un pluripartidismo, del reconocimiento y legitimidad de las corrientes alternativas a las que son dominantes en los sindicatos. Es decir, la posibilidad de la competitividad, de la rotación y sustitución de dirigentes entre diferentes corrientes, el respeto a las - normas legales y sobre todo la legitimidad de los procesos de renovación de dirigentes.

Esto contrasta con las practicas no estrictamente democráticas presentes en los sindicatos de nuestro país, como por ejemplo: las de carácter patrimonialista, donde los -- trabajadores ven casi como natural que los líderes usufructuen el poder y los recursos -- del sindicato como algo inevitable, en una visión del mundo donde hay los que mandan y los que obedecen.

En esa profundización del concepto de democracia sindical se tendría que pensar -- que las grandes estructuras sindicales llevan consigo la concentración del poder en las -- cúpulas, más allá del respeto a los estatutos y a la Constitución, en burocracias que llegan a conformar intereses propios y que se imponen en algunas ocasiones sobre los intereses de los propios representados; en parte porque los de abajo no pueden movilizarse -- permanentemente y porque los de arriba logran monopolizar las habilidades políticas, con formando en algunas ocasiones todo un sistema que puede llamarse "patrimonialista" según opinión que sustenta Enrique de la Garza, es decir, "de favores para la propia gestión de las prestaciones y del CCT, relación evidentemente no democrática....". (129)

Una limitación más para el sindicalismo mexicano, ante esta posibilidad de una nueva democracia es el problema de la subordinación de las dirigencias sindicales al Estado, es decir, el corporativismo de Estado que ahora puede volverse corporativismo de empresa que subordina a las dirigencias sindicales y en última instancia a las grandes políticas estatales, en particular a las políticas económicas, a los intereses del capital. Piñ

129) La Jornada "Mundo Laboral, Sindicalismo y educación en los umbrales del nuevo siglo. Suplemento. 29-IX-1993 p. 11

se simplemente cómo se han comportado los sindicatos en los últimos diez años en - - nuestro país en relación con los topes salariales.

El posible cambio que pueden dar los sindicatos hacia la producción, mejora de la calidad y su vínculo con la democracia, es mediante la aceptación y participación activa de los trabajadores, que implica una descentralización de las decisiones hacia abajo, traduciéndose en un involucramiento de la base y en un mayor compromiso.

Es decir, el cambio del sindicato hacia la producción tiene que implicar una verdadera descentralización del poder hacia la base, ya que de otra manera no va a ser posible esa mejora de la productividad, ni su vínculo con más salario, más seguridad en el empleo, etc..

La descentralización dirigida hacia los departamentos productivos en la empresa representa una gran limitación, peligro de fragmentación, pero también posibilidades de reconocer las diferencias existentes en los departamentos productivos; la necesidad de pensar las luchas articuladas, no como decisiones de cúpula, sino como luchas federadas. -- Luchas que nacen desde abajo, con la necesidad de cambios en la estructura organizativa, pero vinculada a la estructura de departamentos, en forma descentralizada.

El contenido sindical no puede lograrse sin lucha. El proceso de trabajo y la democracia tendrían que reconocer que forman parte de un campo nuevo de fuerzas, en el que se está decidiendo en buena manera la suerte del sindicalismo en México.

El 25 de mayo de 1992 se firma el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad. Los representantes del gobierno federal, del sector obrero y del sector empresarial, aceptan un documento que los obliga a entender la productividad, --- mas que como una simple operación técnica realizada por el trabajador en un espacio de producción preciso y con un particular sistema tecnológico, como un cambio cualitativo de la relación laboral que conduzca al impulso y consolidación de una nueva cultura de trabajo apoyada en los principios de la "calidad total" (130)

130) La calidad total es el concepto cuyo contenido señala los rasgos distintivos de una nueva cultura del trabajo en gestación; considera a la empresa como una unidad - - orientada al servicio, cuyo primer requisito es el de producir eficientemente bienes y servicios de calidad; se refiere más que al proceso técnico de producción, al trabajo de las personas; sus conocimientos y la organización de la producción alrede--

En realidad, nada de lo acordado en este documento era nuevo, los empresarios y el aparato gubernamental tenían al menos diez años de venir impulsando en los espacios de trabajo esta lógica productiva y prometiendo, sin cumplir, mejorar no sólo la remuneración salarial del trabajador, de acuerdo a los incrementos en los índices de productividad, sino también sus condiciones de trabajo, que incluían, además de la seguridad laboral y la capacitación, la participación directa del obrero en las decisiones de producción a través de los nuevos modelos en la organización del trabajo.

A raíz de los supuestos compromisos adquiridos por los firmantes, la organización sindical en México quedó reducida a dos vertientes: "una concertadora y otra de oportunidad, ambas enfrentadas en una lucha sin cuartel por el control del movimiento obrero y con escasa posibilidad de convertirse en alternativa de acuerdo a los nuevos tiempos de la producción y el trabajo flexible". (131)

La opción oportuna, representada por la CTM, parecía llegar a un acuerdo con el gobierno federal: aceptar e incluso impulsar una nueva cultura laboral, sin que dichas reformas alcanzaran el nivel de modificación al texto constitucional, evitando con esto que se amenazaran su permanencia política en la estructura desde donde se ejerce el poder en México. La opción concertadora abanderada por la FESEBES, a pesar de los reconocimientos verbales del Ejecutivo Federal, no parecía avanzar mucho en su pretensión de convertirse en vanguardia del movimiento obrero nacional.

Al gobierno le resultaba conveniente seguir atendiendo la vieja lógica laboral del sindicalismo oficial. Su funcionalidad pragmática le resultaba más útil al proyecto estatal de transformación económica y laboral, que los programas de un sindicalismo que si bien se asumía declarativamente como moderno, en los hechos se mostraba aún incapaz de estructurar una corriente sindical importante que asumiera los principios de calidad total. Esto sin dejar de considerar que por importantes que fueran algunos sindicatos que integran la FESEBES (TELMEX, SME, VW) difícilmente podían ofrecer lo que la CTM ofrecía: el control de más del 60% del proletariado mexicano sindicalmente organizado.

---

... dor de su capacidad de análisis y su creatividad. Una fuerza de trabajo flexible -- capaz no sólo de aplicarse en cualquiera de las etapas de la producción, sino preparada también para participar en el diseño de la organización del proceso productivo Ver Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994. Diario Oficial de la Federación 15-IV-1991 p. 41

131) Méndez, Luis y Quiróz, José Othón. "Respuesta obrera y acuerdos concertados" -- El Cotidiano. No. 49 Julio - Agosto de 1992 pp. 39-42

Por otro lado, vale señalar que si bien es cierto, en el papel estas dos opciones -- aparecían como opuestas, una nacionalista y la otra productivista, en la realidad del conflicto laboral en México, las dos venían colaborando, a su manera, con el proyecto estatal, desvirtuando clara y abiertamente sus principios. El carácter corporativo de la relación laboral seguía manteniéndose por encima de proyectos e ideologías; el conflicto entre -- opciones sindicales se centraba más en la lucha por el control político del movimiento -- obrero, en un marco de aceptado sometimiento a la política estatal, que en un real y -- comprometido esfuerzo por introducir a los trabajadores mexicanos con ventajas en el -- nuevo ordenamiento laboral.

Entre el proyecto de la CTM y el de la FESEBES existían diferencias de forma, de fondo, ideológicas y políticas que las enfrentan en una implacable lucha por el control del movimiento obrero; sin embargo, la alianza con el Estado, que las dos organizaciones consideraban parte esencial de su estrategia borraba las diferencias y hacía aparecer el conflicto como una lucha que, al margen de propuestas y concepciones, buscaba simplemente la representación del sindicalismo nacional y, por supuesto, la interlocución preferencial con el Estado, pero la CTM lleva la ventaja ya que ésta controla al movimiento obrero organizado, cuenta con la fuerza política partidaria y sobre todo facilita la -- política económica del gobierno con la firma obrera en los pactos solidarios.

Sobre este sindicalismo existente en México se pueden constituir escenarios para un futuro todavía incierto. Lo único real es que en la actualidad, ninguna corriente, sindical o central tiene una propuesta convincente a nivel general.

La disputa por el movimiento obrero que está surgiendo de la reestructuración capitalista obliga a los contendientes a mejorar su oferta hacia los trabajadores. En ese sentido, la diversidad fracciona, pero mantiene vivas las confrontaciones para mejorar las -- opciones sindicales.

Mientras a nivel de cúpula se decide el control del movimiento obrero, las bases -- del sindicalismo mexicano, seguirán viendo limitadas sus aspiraciones de poder tener el acceso a un salario digno, mejores condiciones de trabajo, y sobre todo un control sobre el proceso de producción.

## CAPITULO VI

## LA MODERNIZACION Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## 1.- ESENCIA HISTORICO-SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El punto sobre la esencia del derecho del trabajo ha sido abordado desde muy diferentes perspectivas. En México, por ejemplo, la explicación que ha logrado una mayor relevancia, inclusive que ha fundado una tradición teórica es la expuesta por el maestro -- Mario de la Cueva. Según esta explicación el "derecho del trabajo es un derecho de clase, un derecho de y para los trabajadores, derecho de una clase social frente a otra". (132)

Esta visión es fundamentada en base a las ideas de justicia social, naturaleza humana, derechos humanos y solidaridad. Esta óptica muestra ejemplarmente como el problema de la naturaleza del derecho del trabajo se ha resuelto en una concepción clasista e ideológica: clasista en tanto resulta ser "un derecho de y para la clase trabajadora", estatuto de protección y defensa de una clase; e idealista en tanto los fundamentos y la razón última del derecho del trabajo siguen siendo las ideas filosófico-humanitarias de justicia social, solidaridad y derechos humanos.

Intentando una explicación distinta, abordaremos el tema desde una perspectiva histórico-social que bien pudiera resumirse en la naturaleza social e histórica del derecho del trabajo.

Al referirnos a la naturaleza histórica y social, se señala que se investigan las conexiones reales existentes de la estructura lógica de las categorías jurídicas laborales y el tipo histórico y social del que forman parte, o en otras palabras, cuáles pueden ser los nexos de articulación y funcionalidad existentes entre la normatividad laboral moderna y las relaciones sociales de producción de la sociedad capitalista.

El derecho del trabajo existe sólo vinculado a ciertos presupuestos fundamentales de la sociedad capitalista sin los cuales es inimaginable. Así tenemos, que el derecho del -- trabajo asume su pleno sentido y expansión en un tipo de sociedad en la que los productores directos se encuentran desposeídos de los medios de producción, situación que presupo-

---

132) Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tercera Edición, México, Porrúa, 1975 p. 89

ne todo un proceso de liberación y expropiación de los productores directos, y un proceso inicial de acumulación de capital capaz de hacer posible invertir en la apropiación privada de los medios de producción, así como en el pago de salarios; presupuestos históricos que sólo son posibles en un tipo de sociedad en donde la riqueza producida es una riqueza apropiada por el capital y en donde la fuerza de trabajo se ha convertido en una mercancía.

La liberación de los trabajadores por la desposesión de los medios de producción --- constituyeron los fenómenos básicos de un largo proceso histórico. El capital, originalmente existente como patrimonio monetario, aceleró de manera enérgica este proceso al ser capaz, como escribe Marx "de comprar por un lado las condiciones objetivas del trabajo y de obtener mediante el cambio por dinero el trabajo vivo de los trabajadores devenidos libres". (133) Una vez aparecido el capital, su efecto definitivo fue "el subordinar así mismo toda producción y el desarrollar y realizar por completo la separación del trabajo y la propiedad, del trabajo y las condiciones objetivas de trabajo". (134)

Para determinar los rasgos básicos de la relación entre la sociedad capitalista y el derecho del trabajo, es esencial exponer algunos de sus presupuestos históricos:

En la sociedad feudal los productores mantenían una relación directa de los medios de producción y subsistencia, situación que permitía hacer de la naturaleza su medio directo de vida y el material, objeto e instrumento de su actividad vital. El hombre encontraba en la apropiación real de sus condiciones naturales un modo de existencia objetivo. En la sociedad capitalista, aquellas condiciones objetivas de trabajo dejan de ser el medio directo de producción y subsistencia del productor. La apropiación privada de los medios de producción permite separar (expropiar) al productor de sus condiciones naturales de producción y subsistencia, apareciendo exclusivamente, el productor, bajo la forma subjetiva de fuerza de trabajo, como propietario de su fuerza de trabajo. En estas condiciones, el trabajador necesita vender su fuerza de trabajo como mercancía por un salario para poder subsistir. "A partir de este momento el hombre no emplea sus fuerzas subjetivas libremente en la naturaleza para producir su vida. Su vida es reproducida en la misma venta: es ésta la que le garantiza el salario como condición material de reproducción. Es decir, el trabajo deja de ser una necesidad natural directa para convertirse en una necesidad indirecta (conseguir el salario): se ha convertido como dice Marx, en un medio necesario, y como -

133) Marx, Carlos. "Formaciones económicas precapitalistas". Traducciones de Gregorio - - Ortiz y Wenceslao Roces. Barcelona. Editorial Crítica, 1979 p. 133

134) Ibidem., p. 141

tal ajeno". (135)

De los anteriores presupuestos en el aspecto histórico sobre la relación entre el derecho del trabajo vinculado con un determinado tipo de sociedad tenemos que:

El capital domina toda la producción social, en donde aquél se acumula y se valoriza como condición de su existencia por lo que el capital subordina al trabajo.

La explotación económica de los trabajadores se realiza por los propietarios de los medios de producción, la cual se da bajo la forma asalariada de la fuerza de trabajo, -- cuantificada según su valor de cambio, que no remunera el valor total de la misma.

Desde el punto de vista de Jaime Escamilla, en estas condiciones, el derecho del -- trabajo supone:

"a) Una articulación necesaria a un tipo de sociedad que es disgregada e individualista;

b) Que las funciones que cumple se encuentran condicionadas a la desposesión total del trabajador directo respecto a sus medios de producción y de subsistencia;

c) Que se mantenga y reproduzca la explotación de la fuerza de trabajo mediante la postulación jurídica de la igualdad civil y la libertad de trabajo;

d) Que la extracción del plusvalor se lleve a cabo por la regulación jurídica del -- contrato de trabajo, en virtud del cual patrón y trabajador pactan libremente un intercambio de equivalentes: salario por fuerza de trabajo; y

e) Que se convierta en el mecanismo fundamental regulador de las reivindicaciones del poder patronal y del poder obrero, dentro de las exigencias previsibles del proceso de acumulación y valoración del capital". (136)

La inestabilidad fundamental de las reivindicaciones obreras plasmadas en la legislación laboral, no es producto exclusivo de los progresos o retrocesos del movimiento obrero o de la correlación de fuerzas de éste y el poder empresarial, sino de manera preponderante de los límites que el Estado prevee para la "acumulación y valorización del capital" -- en su conjunto.

135) Bermudo, José Manuel. "El concepto de praxis en el Joven Marx". Barcelona. Ediciones Peninsula, 1975 p. 228

136) Escamilla Hernández, Jaime. "Naturaleza social e histórica del Derecho del Trabajo". Alegatos, Revista Mensual del Departamento de Derecho División de Ciencias Sociales y Humanidades, LIAM. No. 4, 1986, p. 42

La proletarianización masiva e incesante que requiere el sistema capitalista no es un hecho obvio de la sociedad, antes bien, puede sufrir desviaciones y retrocesos. La solución continua de la proletarianización masiva de la fuerza de trabajo no es posible sin mecanismos socio-políticos, de manera particular sin el auxilio de la legislación laboral y de seguridad social. En ella, más que en cualquier otra legislación, se expresan y legalizan las reivindicaciones, expectativas socio-culturales e intereses económicos de la clase obrera y de la clase patronal, pero dentro de las exigencias previsibles que el Estado hace del proceso de acumulación y valorización del capital, esto es, dentro del marco del interés a largo plazo del sistema capitalista.

De esta breve reflexión menciono que el derecho del trabajo no es el producto de un solo beneficiario de clase, de la voluntad de la clase patronal o de la clase obrera, como para poder definir su naturaleza en función de una u otra clase, sino que expresa y legaliza las reivindicaciones obrero-patronales en virtud del proceso de acumulación y valorización del capital organizado por el Estado, que lo exige así y no de otra manera. Contribuyendo, de igual modo, a la resolución de los problemas de integración social, como de aquellos derivados de la integración en el sistema; tanto a la resolución pacífica de los conflictos de clase, como a los derivados de la crisis del proceso de acumulación. Por lo tanto, tiende a satisfacer las reivindicaciones obrero-patronales permitidas en el ámbito de los derechos políticos existentes, pero siempre dentro de las exigencias de resolución de los problemas estructurales del sistema, de lo contrario estallarían la lucha de clases, se destruiría masivamente la capacidad de trabajo, se abatirían los límites existenciales de los trabajadores y, por lo tanto, las bases mismas del sistema capitalista.

Reconstruido así el carácter histórico y funcional del derecho del trabajo, una definición posible de su naturaleza histórica y social, según Jaime Escamilla, puede ser la siguiente:

"El derecho del trabajo es el mecanismo objetivo y necesario de una determinada forma histórica de organización social de la producción y explotación de clase, que legitima las reivindicaciones de las luchas obrero-patronales la regula dentro de los límites de exigencias previsibles de la acumulación y valorización constante del capital, promoviendo, dentro de un marco de dominación racional la conservación y reproducción pacífica tanto de la sumisión ampliada del trabajo al capital como del sistema en su conjunto" (137)



*Siendo entonces, la fuerza de trabajo una mercancía, el derecho del trabajo aparece como el elemento fundamental que permite el libre encuentro de las voluntades capital-trabajo asalariado, necesario para la constitución de las relaciones de producción capitalistas, permitiendo además, su reproducción ampliada. De esta manera la extracción pacífica del plus-trabajo queda así garantizada.*

## 2.- MEXICO ANTE LA MODERNIZACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La libertad de mercado se ha convertido, poco a poco en el principio económico y -- político rector del conjunto de las relaciones sociales en nuestro país desde los inicios de los años setenta, con el gobierno de Echeverría, lo que se acentuó y consolidó durante el -- sexenio de Miguel de la Madrid y en lo que va del sexenio salinista que está por termi-- nar. Sus componentes esenciales, de acuerdo al criterio de Ana Alicia Solís son cuatro:

- 1) La apertura comercial, expresada, primero, con el fomento de las industrias maqui-- tadoras de exportación y con el ingreso al GATT, y después con el TLC;
- 2) La consiguiente liberalización de los precios, patentizada en el cada vez más exi-- guo control de precios y la refuncionalización de CONASUPO Y DICONSA;
- 3) La privatización de la producción de bienes y servicios puesta de manifiesto en -- la apertura y el fomento a la inversión del capital privado, en todas las ramas de la eco-- nomía, incluyendo los sectores estratégicos (comunicaciones, transportes, petroquímicos y -- finanzas); y
- 4) La liberalización de la fuerza de trabajo mediante la flexibilización de las relacio-- nes laborales. Para tales efectos, se operó la desregulación y la descentralización de los -- procesos de producción de bienes y servicios y de la administración pública.

En este contexto, la política laboral se ha desarrollado en torno al principio de la -- productividad, mediante la introducción de nuevas tecnologías, la reestructuración de los -- procesos de producción de bienes y servicios vía desconcentración y descentralización de -- los mismos, la reducción y privatización de las prestaciones sociales, fomentándose los se-- guros de todo tipo y los bonos de despensa válidos en lugares preestablecidos, y la libera-- lización de la fuerza de trabajo, consistente en la desregulación del trabajo y profundiza-- ción de la flexibilización de las relaciones laborales, de la desindustrialización de grandes -- masas de trabajadores por la ampliación de los puestos de confianza, el fomento del auto-- empleo y en general el empleo informal, así como la redefinición de las funciones de las organizaciones sindicales con la instauración del neocorporativismo.

La flexibilización de las relaciones laborales se ha orientado hacia la desreglamenta-- ción, lo que ha generado una amplia gama de modalidades de contratación (con la consi-- guiente diferenciación de las condiciones de trabajo). Se ha acentuado la implantación de

un modelo de relaciones laborales, tal como lo señala Ana Alicia Solís, que de manera --- significativa se orientan hacia:

"1) La extensión de la planta laboral con contratos temporales, generalizándose al --- mismo tiempo, las contrataciones por servicios profesionales o personales por comisión;

2) El aumento de la proporción de contrataciones de confianza por sobre los contra--- tos de base;

3) La institucionalización de la polivalencia en las funciones a realizar; y

4) La instauración de la flexibilización salarial". (138)

Durante la gestión de Miguel de la Madrid se llevaron a cabo diversas modificacio--- nes a la ley laboral. A lo largo de ese sexenio (según lo señala Ana Alicia Solís), se re--- formaron por lo menos cinco artículos de la Ley; por ejemplo: "los referidos a las aporta--- ciones al INFONAVIT, a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y al procedi--- miento de la fijación de salarios mínimos, modificaciones que incidieron directamente en --- las necesidades industriales de adecuación permanente de la fuerza de trabajo o a las va--- riantes de las características de la maquinaria y equipo y en la obligada flexibilización de las revisiones salariales..." (139)

En correspondencia con las iniciativas presidenciales, el 10 de abril de 1989, Farrell Cubillas, Secretario del Trabajo, convocó a los sectores obrero y patronal a formar una co--- misión revisora de la LFT, para que junto con el gobierno formularan una nueva ley que -- se ajuste a las actuales condiciones que vive el país (El Financiero, 11 de abril de 1989 p. 46), abriendo con ello el debate en materia laboral. Sin embargo, hasta la fecha (abril -- de 1994) no se ha dado a conocer oficialmente las propuestas de dicha comisión, lo "cual -- no significa que se hayan cancelado las modificaciones al marco jurídico laboral, ya que -- en los años de 1987-1990, los reglamentos internos han sufrido cambios sustanciales, los -- CCT han sido también modificados, introduciéndoles cláusulas que aseguran la concreción -- de la política laboral de la productividad. Los resolutivos emitidos por las instancias com--- petentes de la STPS en torno a los conflictos laborales han sido igualmente mecanismos --

138) Solís de Alba, Ana Alicia. "La Política Laboral del Neoliberalismo Mexicano".

La Jornada, Suplemento, 27-IV-1991, pp. 3 y 8

139) *Ibidem*

utilizados para aniquilar toda forma de oposición al desarrollo de las nuevas tendencias -- del modelo neoliberal.

A todo esto, vale la pena presentar cuales son las propuestas de la COPARMEX elaboradas con la participación de las mayores organizaciones empresariales, donde reflejadas -- sus principales demandas y que pueden marcar el origen de la iniciativa de ley, dichas --- propuestas fueron formuladas en noviembre de 1993, veamoslas:

"La COPARMEX reclama una reforma de la LFT con base en un proyecto original que no copie la legislación extranjera y que conserve su sentido tutelar, eliminando en cambio las exageraciones y el paternalismo. El propósito esencial es lograr una flexibilidad enorme tal como lo califica el documento en cuestión: movilidad geográfica y funcional, facilidad para utilizar trabajadores eventuales y menor rigidez en las reglas de despidos. Igualmente proponen modificar el régimen relativo a los días de descanso obligatorio, a los salarios, al reparto de utilidades, a la prima de antigüedad, a la capacitación y al sistema de ascenso escalafonario basado en la antigüedad.

No hay incentivos de ninguna naturaleza destinados a lograr una mayor implicación -- de los trabajadores en los fines de la empresa, como no sea a través del temor a la pérdida del empleo o a la competencia con los trabajadores de mayor calificación. En materia -- de derechos colectivos los cambios se reducen a dos: la creación de un registro de contratación colectiva con propósito de publicidad y lo que llaman democratizar el derecho de -- huelga que en la propuesta de 1989 vinculaban a la exigencia del voto de los trabajadores en asambleas previas al estallido. En consecuencia parece haberse postergado el interés -- patronal de acabar con el corporativismo, democratizando la vida sindical y suprimiendo las cláusulas de exclusión.

Finalmente cabe mencionar que el documento hace alusión a la desaparición de las -- Juntas de Conciliación por inútiles, pues no pueden arbitrar. Es obvio que ello no implicaba suprimir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino la transformación de las Juntas Federales y Locales de Conciliación previstas en la Fracción IX del artículo 523 de la LFT, en otras con ambas facultades". (140)

Sin embargo, es posible que una lectura apresurada de esta demanda haya originado el

---

140) Bensusan, Graciela. "El último episodio de la Reforma Laboral". La Jornada, suplemento mensual No. 36, 1994 p. 2

rumor y el temor de una próxima supresión de estos tribunales laborales e inclusive animan a una iniciativa gubernamental, en tal sentido probablemente, para cumplir exigencias --- provenientes del exterior.

La ofensiva contra los asalariados encabezada actualmente por el gobierno salinista - con pleno acuerdo de los grandes empresarios, pretende terminar con buena parte de las -- ventajas que conquistaron a través de décadas de lucha y con infinidad de mártires. La -- arremetida especialmente se centra en que los trabajadores negocien bilateralmente con la empresa, sobre todo en lo que tiene que ver con el proceso de trabajo, los cambios tecno-- lógicos, la contratación colectiva y la movilidad de los trabajadores. La tan sonada flexi-- bilidad del trabajo no es más que dejar en manos del empresario la decisión de mover uni-- lateralmente al trabajador. Por ello, el gran interés gubernamental y patronal consiste en desmantelar los CCT y crear una nueva LFT.

Antes que se hagan los cambios pertinentes a la legislación, la contrarreforma labo-- ral avanza en los hechos compactando o avallando los CCT. De entre los afectados destacan los de Fundidora de Monterrey, Dina, Altos Hornos de México, Ford, Teléfonos de México, Petróleos Mexicanos, Minera Cananea, entre otros.

La legislación laboral sustancialmente no ha variado mucho, pero la mentalidad neo-- liberal sí ha determinado una forma de aplicarla en la práctica, a través de convenios co-- lectivos, de la propia cultura flexibilizadora y con tendencia a proteger menos al trabaja-- dor. Este es uno de los puntos claves.

El impulso hacia la flexibilización no se traduce en cambios espectaculares en la le-- gislación sino fundamentalmente en formas de aplicación, en crear un clima distinto al a-- decuado a la profesión del trabajo; entonces no hay reformas que dijéramos... tal ley u -- otra; ha habido algunas, pero no es lo más esencial. Lo más representativo es el cambio de los patrones que durante muchos años estuvieron como a la defensiva y los trabajadores tra-- tando de mejorar sus condiciones de trabajo. Ahora los patrones, movidos un poco por esa -- política de flexibilización neoliberal, son los que tratan de conseguir ventajas, siendo --- ahora los trabajadores los que están a la defensiva, ocasionando un grave conflicto que es el desempleo

El desempleo es un fenómeno que tiende a debilitar el movimiento sindical, porque - con tal de conseguir trabajo los obreros toleran violaciones a sus derechos mínimos, lo ---

cual permite que los sindicatos debilitados toleren esas situaciones cayendo en un círculo vicioso. En la medida en que hay violaciones los sindicatos se debilitan, y al debilitarse - hay mayores posibilidades de violación.

Para el grupo gobernante; la degradación de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados es parte indispensable de un proyecto modernizador. Para los trabajadores, - en cambio una verdadera modernización significa luchar contra la desigualdad; rescatar la vigencia de los derechos históricos de la clase obrera; la construcción de una democracia - participativa y representativa con el consecuente fortalecimiento de las organizaciones sociales, en particular de los sindicatos frente al Estado.

La modernización a la que deben aspirar los trabajadores no es una modernización excluyente, autoritaria y contraria a los intereses nacionales. El progreso al que se debe aspirar es participativo y democrático. Por ello, la propuesta vigente es la exigencia de una mayor participación de los trabajadores y sus sindicatos en las decisiones fundamentales de la modernización; los esfuerzos por mejorar la productividad; disminuir costos y la información necesaria que permita evaluar la evolución de los mercados, la producción y el financiamiento, es entonces cuando se podría hablar del inicio de una modernización.

### 3.- LA LEGISLACION LABORAL ANUNCIADA PARA EL SIGLO XXI.

Las reflexiones aquí planteadas se hacen a partir de la idea de que la normatividad debe corresponder a la realidad actual. Por lo que se estima que ese fue el contexto en que se dieron las discusiones del artículo 123 del Congreso Constituyente de 1917 y que fueron las prácticas parlamentarias de reglamentación posterior que de este artículo se hicieron para convertirlo en tristes expresiones de limitaciones de los derechos otorgados -- por el texto constitucional.

La excesiva reglamentación terminó por asfixiar aspectos fundamentales que a la clase trabajadora se le pretendía garantizar. En realidad uno a uno fueron cayendo los conceptos como libertad sindical frente al corporativismo político, contratación colectiva, como expresión de defensa y lucha por generar mejores condiciones de trabajo y de vida para la clase trabajadora, frente a una idea de instrumento pernicioso de mediatización y control y resignación por parte de los trabajadores. Incluso, bases fundamentales como el salario, estabilidad en el empleo han vivido un permanente proceso de abandono, corrupción y desnaturalización en el que lamentablemente no sólo la parte patronal sino el aparato de gobierno y el sindicalismo corporativo han jugado un papel clave en este proceso.

En relación a las actuales discusiones en materia normativo-laboral, aun cuando se hable de un proceso de creación de una nueva LFT, en realidad el debate esta encaminado al propio texto constitucional, cuando que la pretensión debiera ser en no desnaturalizar, en no cambiar el carácter tutelar del artículo 123, actualizarlo con la realidad que con mucho no se corresponde a la de 1917, ni en lo social ni en lo económico y, en este sentido se anotan las siguientes ideas:

Vivimos una crisis económica de la cual, los menos responsables son los trabajadores y precisamente son ellos los que han pagado el costo de esa situación; permanente deterioro del salario y desempleo creciente son hoy en día la cotidianidad.

En este contexto se ponen a consideración algunos puntos, que mas que un conjunto de normas, se debiera intentar revisar si pudieran ser bases para la LFT del siglo XXI y -- experimento de la última década del siglo en que vivimos.

La autonomía sindical deberá quedar plenamente garantizada con una sola norma constitucional debiendo desaparecer todo tipo de disposiciones que la reglamentan y que precisamente han hecho letra muerta del derecho de asociación en sindicato de los trabajadores.

En este sentido se toma el pensamiento de Alfonso Bouzas cuando menciona que "en el registro o toma de nota del sindicato o su directiva por parte de la Secretaría del Trabajo, en la clasificación ociosa y permanente que de los sindicatos hace la Ley y otras cuestiones más; en toda forma de injerencia del gobierno en la organización sindical ha sido negativa y debe desaparecer.

La concertación social deberá ser la base futura de las relaciones obrero patronales - de naturaleza colectiva, pero cuando se habla de concertación social no se refiere al deplorable esquema de imposición de políticas económicas por parte del gobierno a la manera del Pacto de Solidaridad Económica en sus diversas modalidades.

Se ratifica que la tutela por parte del gobierno de los derechos individuales del trabajador, deberá mantenerse ya que es y seguirá siendo por algún tiempo un número importante de los trabajadores que se contratan en lo personal y el de las empresas que carecen de CCT". (141)

Bajo las circunstancias político-económicas actuales se considera que se está fraguando el mayor golpe a los derechos de los trabajadores. En aras de la modernización se pretende paradójicamente, imponer lineamientos propios del grupo de los tecnócratas, llamados hoy en día modernizadores, como si quisieran borrar de un plumazo las conquistas obtenidas por la clase obrera a partir de la Revolución Mexicana y más concretamente en 1917 en que se promulgó la Constitución Mexicana con su artículo 123, derecho social por excelencia.

Los trabajadores están a favor de la modernización tecnológica y productiva, pero bajo condiciones que garanticen el derecho al trabajo, al bienestar, a la seguridad social, al pleno respeto de sus derechos y conquistas laborales, a la intervención de los sindicatos - en su implementación y su participación en la administración de los procesos productivos.

La legislación actual no toma en cuenta aspectos fundamentales de la realidad como la inflación y la crisis. Esta omisión ha provocado el gran deterioro de los salarios y prestaciones de los trabajadores. Ante los incrementos de emergencia (cuando éstos se daban) de los salarios mínimos, por ejemplo no hay mecanismo legal que asegure que se ha-

---

141) Bouzas Ortiz, Alfonso. "Una normatividad laboral para nuestros días". Universidad Obrera de México, Revista Mensual No. 9, Septiembre de 1989, p. 18



gan extensivos a los salarios contractuales, propiciando así un mayor deterioro de estos -- últimos, que son los salarios que perciben los trabajadores más capacitados y calificados -- del país.

En el caso del derecho de huelga, son incontables los ejemplos a los que se les aplica de modo arbitrario criterios para la calificación de inexistencia, por motivos que no -- resisten un mínimo de fundamento jurídico o lógico. Tal como lo señala Antonio Durán --- (Secretario del Exterior del SME): "a la huelga del SME de 1987 se le declaró inexistente porque 'supuestamente no había desequilibrio entre los factores de producción'; a la --- huelga de Aeroméxico de 1988, por supuestas faltas a los estatutos sindicales; a los obreros de Nissan en 1988, también por falta de requisitos que no contempla la ley. Se ha llegado al extremo patronal de ver a la huelga como un delito y no como lo que es, un derecho constitucional". (142)

Por otro lado, la patronal en ciertos casos propicia la huelga, orillando a los sindicatos a ella, para lograr en términos más económicos el cierre de ciertas empresas y después reabrirlos, ya liquidados los CCT, como en el caso de Ford Cuautitlán, Aeroméxico y Minera Cananea entre otros.

Los anteriores son solo algunos ejemplos de la inadecuada aplicación o franca violación de la ley laboral. Estas y otras anomalías deben corregirse en el proceso de formular una legislación laboral para el siglo XXI.

El derecho constitucional a la libre asociación ha sido profundamente lesionado a -- través de lo que se denomina corporativismo sindical. Este sistema ha sido pieza fundamen- tal para el desarrollo y estabilidad del grupo gobernante, funcional al modelo capitalista de este país.

El corporativismo ya no responde a los intereses del proyecto modernizador, por ello, de la nueva política laboral nadie se ha salvado. El sistema corporativo ha sido para los trabajadores profundamente lesivo, por la excesiva intervención estatal en la vida de los -- sindicatos, la inhabilitación virtual de la libre sindicatización, los límites a la elección de dirigentes y el derecho de huelga. En estas cuestiones se haya fundado el control gubernamental, desafortunadamente apoyado en preceptos legales.

---

142) Durán Aguirre, Antonio. "Por una legislación justa, nacionalista y constitucional."

Universidad Obrera de México, No. 8, Agosto de 1989 p. 8

Tanto obreros como patrones piden la eliminación del corporativismo, pero no hay un elemento común en este aspecto. Los empresarios piden la desaparición de este sistema orgánico yendo que eso les permitirá el uso libre y absoluto de la fuerza de trabajo. Para los trabajadores significa retomar sin obstáculos su derecho a la libertad sindical; democratización en las relaciones laborales y entre los trabajadores. Estos son requisitos indispensables para transitar hacia la modernidad.

En relación con el aspecto del corporativismo, a continuación se anotan los efectos de éste en el ámbito de los derechos colectivos:

En el artículo 123 surgieron por primera vez a nivel constitucional una serie de derechos para los trabajadores que si bien no terminaban con la esencia de la explotación capitalista, si la disminuían y humanizaban en forma importante. Entre estos derechos destacaron algunos de carácter individual; como jornada máxima, salario mínimo, normas protectoras al mismo, vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, reglamentación de los riesgos de trabajo, entre otros.

Por lo que toca a los derechos colectivos, estos aparecieron de manera resplandeciente. Así, los derechos de sindicalización y de huelga quedaron plasmados en el artículo 123. Sin embargo, con el transcurso del tiempo fueron sufriendo modificaciones en la ley secundaria (LFT) que invalidaron en cierta manera el alcance que le quiso dar el constituyente. Así, el derecho colectivo del trabajo dejó de ser en gran parte, desde hace algunas décadas un orden protector y reivindicador de los derechos de los trabajadores.

Para dar algunos ejemplos sobre este punto nos referiremos al profesor Octavio Loyzaga de la Cueva: "En la regulación jurídica del sindicato está permitido que en muchos casos, en lugar de ser un arma de defensa de los trabajadores se ha convertido en un instrumento de control de los mismos. En este supuesto se encuentra la figura del registro sindical". (143)

El artículo 123 en su fracción XVI consagra el derecho de los trabajadores y patronos para cotizarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales. Derecho que se encuentra ratificado en el convenio 87 firmado por México en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1950.

143) Loyzaga de la Cueva, Octavio. "Reformas a la legislación laboral: algunas propuestas". El Cotidiano No. 27, Enero- febrero 1989, p. 62

Parecería que la ley secundaria cumple con los principios postulados en la fracción XVI del artículo 123 constitucional y por el convenio 87 de la OIT, cuando en sus artículo 357 señala: "que tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". El desencanto se presenta (opina Octavio Lozaga) cuando en el artículo 365 se prescribe 'que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo en casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en competencia local'. La desilusión se hace patente (continúa diciendo - Octavio Lozaga) cuando en el artículo 368 se dispone: "que el registro del sindicato y su directiva ...causan efectos ante todas las autoridades". (144)

En base a lo anterior el profesor Octavio Lozaga opina: "de que sirve finalmente -- que para la constitución de un sindicato no se necesite autorización previa, si para poder actuar se requiere registro. Resulta interesante observar que cuando se trata de sindicatos que se basan en el ámbito federal el registro (lease autorización), es otorgado por la Secretaría del Trabajo y cuando no es así, por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. A contrario sensu debería pensarse que en materia federal el registro debería ser otorgado -- por la Junta de Conciliación y Arbitraje y no por una dependencia del Ejecutivo". (145)

Parece ser que el registro de un sindicato se otorga por motivos políticos y no jurídicos, ya que al no otorgarse la agrupación sindical es lanzada a la ilegalidad. Para esto basta con que la autoridad correspondiente no acepte recibir la documentación presentada -- tal y como ha ocurrido con cientos de sindicatos independientes en las últimas décadas.

En el caso de los trabajadores de confianza, si bien no les está prohibido el formar -- sindicatos, en la práctica no se les otorga el registro. Como una limitación mas a la libertad sindical cabría agregar la situación especial en que se encuentran los trabajadores del sector público, en donde sólo pueden formar un sindicato por institución o dependencia con la consiguiente violación a la fracción XVI del artículo 123 constitucional y al convenio 87.

La relación que existe entre el proceso de reestructuración de la economía y la re-- forma de la LFT, se da por la modificación de la planta industrial que descansa en la modificación de las relaciones laborales.

Antes que ver sobre la modificación de la LFT es primordial referirse al panorama de la contratación colectiva, pues este ha sido el punto de arranque del gobierno satanista, -

144) *Ibidem*

145) *Ibidem*

a través de una serie de modificaciones de las cláusulas de los CCT que se agrupan de la siguiente manera, tal como lo señala Enrique de la Garza:

"a) Las cláusulas relacionadas con la movilidad interna que eran muy comunes en los grandes sindicatos. La empresa no podía mover al trabajador a su arbitrio; ni de puesto, ni de lugar de trabajo. Estas cláusulas nunca han sido tocadas de manera sistemática, pero -- hoy en día son vistas como obstáculos para la productividad.

b) Otras cláusulas que se refieren a la definición estricta de las funciones de los -- puestos. En las formas tradicionales de la organización del trabajo (taylorismo) se favorecía una definición estricta de las funciones, de los métodos de trabajo y de los tiempos. Sin embargo, las formas de organización actual tienden a cambiar y una definición estricta de los puestos de trabajo se ve como una rigidez. Si el trabajador sólo está obligado a hacer de la "A" a la "Z", la empresa no podría dedicarlo a otra tarea. Esto también se ve -- como un obstáculo para aumentar la productividad y, por lo tanto, hay que modificar.

c) Las cláusulas que se refieren al escalafón y los sistemas de ascenso. En la tradición mexicana, hubo un cierto privilegio de la antigüedad como elemento para el ascenso. Esto lo procuraron mucho los sindicatos y quedó incluido en los CCT. Ahora se ve como un elemento que juega en contra de una mejora en la productividad y en la calidad. Va que según la nueva ideología empresarial, esto que denominan "escalafón ciego", no favorece la superación de los trabajadores. En cambio, si el factor principal para el ascenso fuera el desempeño del trabajador, piensan que ello favorecería la mayor productividad individual.

d) Hay otras cláusulas que delimitan los puestos de confianza y los puestos de base. Dependen mucho de la relación de fuerzas dentro de la empresa. Es decir, hay sindicatos -- como el petrolero, donde los ingenieros de base y muchos otros son de confianza.

e) Finalmente en algunos grandes sindicatos existen cláusulas que permiten al sindicato ser tomado en cuenta cuando hay cambios tecnológicos o de organización del trabajo, por ejemplo el Sindicato Mexicano de Electricistas, (SME) y antes de la privatización de Teléfonos de México (TELMEX) y Aeroméxico. Ahora esta intervención sindical se ve negativa y habrá que modificarla". (146)

---

146) Garza Toledo, Enrique de la. "Reestructuración y legislación laboral". Punto Crítico, Revista mensual, No. 164, julio de 1989 p. 12

La parte fundamental donde se concentra la modificación a la LFT se da en la flexibilización la que se caracteriza por los siguientes aspectos, según lo indica nuevamente -- Enrique de la Gorza:

"1) Flexibilización de la relación laboral contractualizada. Esto implicaría en la LFT eliminar aquellas cláusulas que ponen un freno al uso de la fuerza de trabajo por el capital a su arbitrio. Flexibilizar es dar libertad al capital para que pueda utilizar a los trabajadores, emplearlos, despedirlos, moverlos sin que los sindicatos tengan la mínima injerencia;

2) La flexibilización se relaciona con la polyvalencia. La idea es tener trabajadores más flexibles en el sentido de que puedan realizar multitareas, incluso que puedan moverse de puesto, ejecutando actividades muy diversas;

3) En síntesis, flexibilizar la LFT tiende a liquidar el carácter tutelar (lo que queda de la ley laboral). El trabajador es la parte más débil, por lo que el Estado debe guardar una posición tutelar; así se establecen una serie de protecciones, donde ahora los empresarios cuestionan ese carácter protector y pretenden que las libres fuerzas del mercado decidan la suerte del trabajador". (147)

Por todo ello y en el sentido a que se quiere tener una legislación en materia de -- trabajo adecuada a las condiciones actuales y con proyección hacia el siglo XXI, enumeramos a continuación algunas propuestas, que deberían incorporarse a la actual ley laboral, -- tal como lo señalan los licenciados laboratistas, Oscar Atzaga y Jesús Campos:

#### DERECHO INDIVIDUAL.

"1) Que en materia individual y colectiva los salarios se incrementen en la misma -- proporción que lo haga la inflación; que los salarios mínimos se correspondan con la definición que de ellos determina la Constitución, que se reconozca la mano de obra calificada y su derecho a los salarios contractuales, consecuentemente todo incremento salarial de emergencia se deberá hacer extensivo a los salarios contractuales;

2) Que se asigne un salario a los jubilados como si estuvieran en activo;

3) Que la prima de antigüedad se cubra a todos los trabajadores a partir del primer año de servicios y en base al salario percibido;

---

147) *Ibidem.*

4) Que se mejoren las prestaciones legales de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad;

5) Que sea obligatorio para los patrones informar a los trabajadores que sindicato es el titular del CCT, para evitar los sindicatos fantasmas;

6) Que los trabajadores en cualquier tiempo puedan disponer de las aportaciones en el INFONAVIT;

7) Derecho de los trabajadores a la fiscalización y la participación en la dirección de las empresas estatales y privadas; así como en los institutos de Seguridad Social, en todos los niveles;

8) En cuanto al derecho de empleo, que se obligue a las empresas a que un porcentaje de sus ganancias sea reinvertido para ampliar la fuente de trabajo; y

9) Que se señale expresamente en el capítulo correspondiente a los trabajadores de confianza que estos tienen el derecho absoluto de formar sus propios sindicatos.

#### DERECHO COLECTIVO.

1) Reducir los requisitos y trámites para la formación de sindicatos y su registro. -- Bastará la sola presentación del acta constitutiva del sindicato para que se otorgue dicho registro;

2) Por disposición de ley las elecciones sindicales serán por medio del voto universal, secreto y directo de todos los miembros de la organización, para evitar la antidemocracia y eternización de líderes; y

3) Que se anulen aquellas cláusulas de los CCT que se hayan pactado y que signifiquen una disminución de las normas establecidas con anterioridad en perjuicio de los trabajadores adicionando al artículo 394 de la LFT la disposición de que, si la autoridad laboral y/o una dirección sindical consiente la firma de un convenio por debajo de lo establecido en el contrato éstos podrán ser destituidos". (148)

Con lo que respecta a la bilateralidad y el cambio tecnológico atenderemos las propuestas realizadas por el Sindicato Mexicano de Electricistas:

---

148) Alzaga, Oscar y Campos Lina, Jesús. "Modernización sin renuncia de Derechos". Universidad Obrera de México. Mensual No. 8, agosto de 1989 pp. 11-12

1) La productividad, la modernización tecnológica y los cambios en los procesos de trabajo serán reglamentados de manera bilateral entre empresa y sindicato, siendo obligatorio para las empresas impartir la capacitación de los trabajadores. Para ambos aspectos habrá una comisión mixta. Será obligatoria la información previa de las empresas de los cambios que pretenda llevar a cabo de los aspectos señalados;

2) El compromiso de las partes de pactar y reglamentar dentro de un marco de equidad las nuevas labores y aspectos que se generen por la introducción de proyectos de modernización tecnológica, la prestación de nuevos servicios o la producción de bienes, la modificación de las condiciones de trabajo derivadas de lo anterior deberán ser igualmente pactadas por las partes, en condiciones tales que no generen desempleo y protejan debidamente los derechos de los trabajadores;

3) El reconocimiento, por parte de las empresas, del derecho de los sindicatos a participar en los proyectos de modernización. Por lo tanto, una vez decidida la introducción de nuevos proyectos y seleccionada la nueva tecnología, las empresas informarán ampliamente a los sindicatos, para que éstos contribuyan con su experiencia y conocimiento a que la incorporación de los proyectos mejore la calidad de la producción;

4) Que la empresa se comprometa a evitar la pérdida de empleo para sus trabajadores como consecuencia de la reestructuración del proceso productivo. Para ello se trabajará conjuntamente con el sindicato a fin de estudiar las reubicaciones que procedan, así como la creación de nuevas tareas que sean necesarias para que permitan la asimilación de personal que pudiera ser afectado. En caso de diferencias y de no llegar a algún acuerdo al respecto; las partes se atenderán a lo dispuesto por el artículo 439 de la LFT; y

5) Para los efectos anteriores, empresas y sindicatos formarán comisiones mixtas de modernización integradas por igual número de representantes de las partes, comisiones que se encargarán de definir todos los aspectos técnicos y operativos derivados de la introducción de los proyectos de modernización". (149)

Las reformas a la LFT deben responder a la inserción del país en los mercados internacionales. Se reclama una nueva mentalidad adecuada al patrón laboral, pero sin que se traduzca en un permanente atropello de la fuerza de trabajo, sin la cual no habrá modernización ni productividad.

---

149) Propuestas del Sindicato Mexicano de Electricistas en el Foro Nacional sobre las Reformas a la Legislación Laboral, celebrado del 11 al 13 de agosto de 1989, convocado por el PRD.

*Una reforma jurídica en materia laboral, no puede ser generada sólo en función de -- los sectores obreros modernos o modernizantes. Debe ser más bien, para el conjunto de trabajadores. La solución neoliberal a la crisis tiende a dejar a la libre fuerza del mercado y a las iniciativas individuales, la sobrevivencia de los trabajadores, lo cual significa condenar al hambre y a la miseria a la mayoría de los mexicanos. Se debe tomar esto en cuenta, para dejar a salvo los derechos mínimos de los trabajadores, pero sin dejar de observar los cambios estructurales en la industria nacional, donde debe prevalecer la relación colectiva y la bilateralidad irrestricta.*



#### 4.- EL PROYECTO EN MATERIA LABORAL DE LOS PATRONES, ANTICONSTITUCIONAL Y --- ANTIHISTORICO.

En el mes de junio de 1989, la Confederación Patronal de la República Mexicana --- (COPARMEX), hizo público un conjunto de propuestas preliminares para la discusión del -- proyecto de una nueva LFT. Se trata de una exposición de tesis bien cohesionadas que conforman la visión patronal acerca de las modificaciones que debe experimentar la normatividad laboral.

La propuesta de la agrupación patronal supone que la relación general del trabajo debe estar regida por preceptos que no constituyan obstáculos para el cumplimiento de los -- fines productivos de la empresa.

El cambio que quieren es profundo. No toca solamente los aspectos superficiales de -- las leyes sobre el trabajo, sino que va a fondo para tratar de elaborar una nueva cultura -- de lo laboral. En ese orden desea una mínima intervención del Estado en la relación entre trabajadores y patrones.

En el campo jurídico, su proposición modal es acercar el derecho del trabajo a los -- principios generales del derecho. Propugnando por la vigencia de la libertad de las partes como la ley suprema del contrato. Privatizar las normas laborales es volver al principio -- jurídico de la igualdad entre las partes.

El marco conceptual de la COPARMEX es el neoliberalismo al que alaba y apoya lo -- que hasta hoy se ha hecho, pero lo considera insuficiente. Quiere que la nueva cultura del derecho del trabajo reconozca que la Ley Federal del Trabajo vigente ha perdido actuali-- dad y que debe sufrir modificaciones que le permitan preservar su vigencia ante las cambiantes necesidades de la época actual.

Estamos frente a una teoría distinta a la que inspiró el surgimiento del Derecho La-- boral. Esta tuvo como finalidad moderar los graves efectos que causa la desigualdad entre patrones y trabajadores, por lo que tuvo siempre un carácter proteccionista. A esto se le -- llama ahora paternalismo, que sería el correlativo de populismo del que se ha dado en el -- Estado benefactor.

Las anunciadas reformas a la legislación laboral hechas por la patronal amenazan con convertirse en instrumentos de mayor explotación. En aras de la modernización se pretende,

imponer lineamientos retrógrados en las relaciones obrero-patronales, subordinando más al país al capital extranjero, ven en el presente momento, las facilidades para torrar de golpe las conquistas obtenidas por los trabajadores a lo largo de muchos años de lucha.

De imponerse el proyecto Patronal, vendría a ser la culminación de las medidas des-nacionalizadoras y anticonstitucionales que los trabajadores han venido presenciando y sufriendo en los últimos años.

Dentro de las propuestas hechas por la COPARMEX, se pueden indicar las realizadas por el asesor laboral de dicho organismo y miembro de la Asociación de Abogados de Empresas, A. C. Licenciado Tomás Héctor Natividad Sánchez, entre otras las siguientes:

"1) Como objetivo, podría considerarse el que las reformas se orienten hacia la calidad, la productividad y la eliminación del paternalismo;

2) Flexibilizar la normatividad de las relaciones individuales del trabajo, lo cual -- significa eliminar la regulación excesiva; para utilizar el sistema conocido como multi-habilidades, es decir, la utilización de trabajadores en actividades múltiples con el respeto a la categoría y salario, que generalmente hace la diferencia entre una empresa productiva y una improductiva; clarificar los conceptos oscuros como tiempos de descanso, vacaciones y prima de vacaciones.

Flexibilizar la duración de los contratos individuales de trabajo autorizando la contratación en periodos de capacitación inicial por tiempos predeterminados y sin responsabilidad para el patrón al terminar éste;

3) Desregularizar la terminación de las relaciones de trabajo. Simplificando los conceptos de indemnización, estableciendo escalas y límites, para evitar reinstalación forzosa, en todos los casos, flexibilizando el principio de estabilidad en el empleo. Identificar, regular y crear causas de la figura del abandono de trabajo.

Revisar y desregularizar la figura del despido, estableciendo un procedimiento claro - de entrega del aviso y quitando la sanción de tener por injustificado el mismo si se prueba la causa justificada y que el trabajador la conoció. Reducir a dos faltas injustificadas en un periodo de 30 días la causa de despido justificado.

Establecer indemnizaciones razonables al término de los contratos temporales, sin responsabilidad patronal;

4) Incorporar a la ley los objetivos de calidad y productividad en las relaciones de trabajo. Establecer libertad administrativa para el funcionamiento de comisiones mixtas.

Premiar y estimular la participación del personal en toda acción de mejora y de calidad.

Suprimir los "puentes", mediante una solución propia y adecuada a nuestra manera de ser reduciendo el número de días festivos.

Promover al trabajador más eficiente y productivo, eliminando el escalafón ciego.

5) Simplificar la procuración y la imposición de la justicia laboral. Establecer reglas para que el juicio laboral sea un juicio en donde se aplique justicia rápida y expedita y en donde haya criterios claros que garanticen seguridad jurídica y legalidad.

Suprimir la suplencia de la queja y la corrección de la demanda. Permitir al patrón en vía de acción, la rescisión. Revisar la figura de caducidad de las acciones en el proceso laboral. Establecer como válido el principio de que si el trabajador o su representante no asisten a la primera audiencia, se le tenga por desistido de las acciones que intente; y

6) Corregir el exceso de proteccionismo de la reglamentación laboral a favor de los sindicatos.

Contemplar sanciones y penas específicas en contra de sindicatos y líderes que incurran en movimientos o acciones que no cumplan las formalidades legales.

Flexibilizar el contrato ley, permitiendo dentro de él escalas por tamaño de empresa.

Concluir de oficio los conflictos de titularidad de Contrato Colectivo, en caso de violación o suspensión ilegal de actividades. Redimensionar y reglamentar el derecho constitucional del paro patronal. Eliminar las huelgas por solidaridad.

Reglamentar y condicionar el derecho de huelga al acreditamiento de la voluntad mayoritaria de los trabajadores. Establecer procedimientos sumarios, para terminar o prevenir movimientos de huelga que no cumplan las formalidades legales. Reglamentar la termina---

ción de la huelga por la voluntad de la mayoría de los trabajadores". (150)

Como se puede ver, las propuestas hechas por los patrones son adversas a una verdad ra y democrática modernización de la ley, de la economía y de la sociedad, ya que la ley laboral no se puede reformar en un sentido abierto y francamente contrario al artículo 123 constitucional, pues la ley sólo reglamenta las disposiciones del mismo.

La respuesta obrera por parte de los trabajadores no puede ser otra que la surgida de su historia inmediata y de su fuerza actual. El movimiento obrero llega a la discusión sobre una nueva Ley Federal del Trabajo en situación similar a la que ha mostrado en las batallas libradas en los años recientes. En los conflictos suscitados por los cierres de empresas o por la modernización de las mismas, el movimiento obrero no ha podido hacer mucho. Mas que proponer creativamente nuevos caminos para la modernización y el incremento de la productividad, el movimiento obrero ha intentado defender sus espacios y sus logros históricos. Su lucha, aunque válida no ha sido eficaz; no ha contado con la fuerza suficiente para contrarrestar la modernización patronal. Los resultados: empresas cerradas, colectivos mutilados, miles de despedidos, organizaciones obreras disminuidas y amincadas, niveles salariales y condiciones de vida miserables.

No existe hasta ahora, capacidad para articular una propuesta completa de la LFT que abra horizontes promisorios a los trabajadores. La reacción obrera ante la convocatoria a reformar la ley laboral ha sido, como siempre, defensiva. Se insiste en viejas demandas legítimas, el derecho a huelga, el seguro de desempleo, la desaparición del apartado B, la participación sindical en decisiones relativas a la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías en las empresas; en la necesidad de justicia laboral real en casos de indemnizaciones y utilidades, pero no se ha producido aún una propuesta que dé cuenta de la existencia de una concepción bien acabada de país, de nueva economía insertada en el mercado internacional, de productividad en función del interés nacional y popular. Tampoco se ha mostrado tener fuerza necesaria para imponerla.

Por ahora todo indica que está por sancionarse en el texto normativo de las relaciones laborales, el triunfo de los empresarios nacionales y extranjeros, la legalidad que el proyecto tecnócrata requiere para desarrollarse sin problemas.

---

150) Natividad Sánchez, Tomás Héctor. "La modernización de la Ley Federal del Trabajo en México". Ponencia ante la Cámara de Diputados de la LIV Legislatura, 22 de agosto - 1989.

## 5.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

*La negociación del TLC estuvo precedida en México por una década de profundas -- transformaciones, asociadas al proyecto de modernización económica puesto en marcha por -- las dos últimas administraciones.*

*En el mundo laboral, los cambios trastocaron rasgos esenciales del viejo sistema de -- relaciones laborales que, en su heterogeneidad, incluía zonas de alta protección de los -- intereses de los asalariados junto a otras, más extendidas, en las que existió un importante -- grado de ineffectividad de la legislación tutelar destinada a regular la relación obrero -- patronal.*

*Los ajustes se dirigieron, por la vía de los hechos, a eliminar los obstáculos que pu- -- dieran frenar el avance del proyecto modernizador. Afectaron sobre todo a los trabajadores -- organizados sindicalmente, cuyas condiciones laborales habían sido pactadas en los CCT --- como superaban los mínimos legales, como resultado de sucesivas negociaciones que genera- -- ron conquistas progresivas frente al poder patronal.*

*El recorte de los privilegios y la consiguiente recuperación de las libertades patro- -- nales, fue preparando el terreno para la integración Económica de México con el norte del -- Continente Americano. En este proyecto, el corporativismo sindical debe cumplir todavía, -- una importante función. Otorgar su respaldo al Ejecutivo y poner en práctica el TLC en el -- que los bajos salarios y la paz laboral constituyan el principal atractivo para la relocali- -- zación de los capitales. De ahí que se considerara necesario preservar todo aquello que -- permitiera a las centrales y sindicatos oficiales retener el monopolio de la representación -- que ostenta con el apoyo del gobierno y de los empresarios.*

*Con este propósito, la legislación laboral vigente, es un verdadero instrumento de -- ejecución de la política gubernamental en razón de sus rasgos autoritarios y corporativos, -- ha permanecido intacta mientras otras zonas de ordenamiento jurídico experimentaron cam- -- bios para dar respuesta, en mayor o menor medida, a la nueva realidad socioeconómica.*

*Si se considera que los principales criterios jurídico-políticos de regulación de los -- conflictos obrero-patronales e intergremiales datan de 60 años atrás y resultaron de la in- -- teracción entre el Estado y una sociedad con características muy distintas y retos diversos -- a los de nuestros días, se comprende que la decisión de conservarla junto a las ventajas -- que ofrece poner en práctica el actual proyecto de integración, conlleva también algunos -- riesgos.*

La crisis de representación que experimenta el movimiento obrero oficial, las trabas que impiden su reestructuración y la imposibilidad de resolver los enfrentamientos por las vías institucionales tradicionales, pueden poner en peligro la "estabilidad social" que existe en el país. El balance de los conflictos ocurridos durante esta administración registra saldos negativos para todos los involucrados en ellos, incluyendo a las autoridades laborales, saldos que aconsejarían retomar con urgencia la postergada idea de la reforma a la legislación laboral.

Al fugaz e infructuoso debate iniciado en México en 1989 en torno a ese objetivo, se sumaron los argumentos de la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) y otras organizaciones sociales estadounidenses para oponerse a que el Congreso de ese país otorgara en ese entonces al presidente Bush la autorización de negociar el tratado a través del procedimiento conocido como de "vía rápida". Aunque fracasaron en sus intentos, al denunciar el estado de indefensión de los asalariados mexicanos lograron que el tema laboral irrumpiera en el escenario del TLC. Ello obligó a sus respectivos gobiernos a la firma inusual del "memorándum de entendimiento", que además de brindar un marco institucional para la cooperación de ambos países en este terreno, supone un reconocimiento implícito de la existencia de aspectos problemáticos en la legislación mexicana y en su cumplimiento que requieren de un tratamiento bilateral.

Por razones opuestas a las de las AFL-CIO, los empresarios mexicanos consideraron -- que la reforma a la legislación laboral era una tarea a asumir antes de la firma del Tratado. Dejando de lado la idea original de promover un cambio radical del sistema sindical -- vigente (por el temor de que con ello se pusieran en peligro las ventajas corporativas), -- se proponen ahora flexibilizar la legislación laboral para homogeneizar las responsabilidades patronales a uno y otro lado de la frontera, tal como lo señala Adolfo Tena al indicar que "La comparación entre ambos regímenes jurídicos (sin considerar el derecho laboral y -- la seguridad social canadiense, de más alto nivel de protección), los lleva a reclamar --- cambios en materia de derecho de huelga, salarios, cláusulas de exclusión, ascensos escalafonarios, procedimientos para reducir puestos de trabajo y en disposiciones que restringen -- la movilidad vertical y horizontal de los trabajadores en la empresa". (151)

En el medio sindical, es difícil predecir cuáles pueden ser los efectos de las presiones internas o externas para armonizar las respectivas organizaciones laborales. Sin embar--

151) Tena Morelos, Adolfo. "El TLC, Dos Leyes laborales distintas", Evidencias, México. -- Mayo de 1991.

go, uno de los que ya pueden advertirse es que cualquier reforma que en un futuro se intenten introducir en la LFT tendrá como nuevos referentes, a los ordenamientos y los sistemas de relaciones de trabajo de los nuevos socios de México. De esta forma estarán presentes concepciones y experiencias gestadas en sistemas políticos muy diversas de las que existen en México. Ello no supone, que necesariamente la idea armonizadora se concrete en un instrumento trilateral ni que se incorporen internamente las reglas vigentes en esos países.

Los gobiernos se mostraron reticentes para considerar los aspectos sociales en un tratado de naturaleza comercial, dejando fuera la posibilidad de incluir la movilidad laboral eliminando la integración en este sentido. Hasta ahora no ha habido una discusión en torno a las ventajas y desventajas de la armonización en el campo laboral entre economías desiguales.

Citemos un ejemplo dado por la Embajada Española en Alemania: "En la Comunidad Económica Europea, los debates en torno a la dimensión social de la integración parecen inclinarse en contra de la idea de que los países con nuevos niveles de protección cometen "dumping social" y de que la armonización es un estímulo para buscar ventajas competitivas distintas a los bajos salarios y prestaciones sociales. Según este punto de vista la competitividad de los países de más alto nivel de protección no se pone en riesgo (y por ello tampoco los empleos) cuando los mayores salarios y prestaciones resultan de una mayor productividad de las economías". (152)

Sin embargo, como lo ha señalado la AFL-CIO en relación a la integración con México, la enorme brecha salarial entre ambos países vuelve insostenible ese argumento, lo que constituye también la preocupación creciente para los trabajadores y organizaciones canadienses. Este sería un elemento a considerar para impulsar una estrategia unificadora, junto a la valoración de conjunto de cada uno de los sistemas de relaciones laborales y de seguridad social. No sólo porque dentro de ellos muchas veces se compensan las ventajas o desventajas de cada norma y práctica en particular sino porque responden a desarrollos históricos, regímenes políticos y concepciones sociales imposibles de armonizar (si es que alguien lo deseara) por la vía legislativa.

---

152) Consejería Laboral de la Embajada de España en Bonn, 1989. "Opinión del Ministerio Federal del Trabajo de la RFA expuesta en el Parlamento en 1989, en Actualidad socio-laboral, RFA.

La complejidad de la tarea puede ilustrarse al considerar las diferencias y semejanzas existentes entre los países en el terreno de los derechos colectivos, tal como lo señala la Graciela Bensunsan: "En México, el conjunto de las reglas relativas a la libertad sindical permiten la intervención estatal en el nacimiento y durante toda la vida activa de la organización, pero no conceden legalmente ninguna injerencia patronal en el proceso organizativo. En el caso de Canadá no existe tampoco esta facultad, pero la intervención gubernamental es menor y tiende a certificar la libre expresión de la voluntad de agremiación o de respaldo de los trabajadores a una organización que requiere como en México, el apoyo de la mayoría para contratar. En tres jurisdicciones de ese país, el voto es un requisito obligatorio y previo a la contratación. En los E.U. el Acta Nacional de Relaciones de Trabajo autoriza al patrón a participar en la campaña de elección destinada a certificar si una organización es sostenida por el 30 % de los trabajadores; para que adquiera el derecho a contratar. En este procedimiento el patrón puede tratar de convencer a los trabajadores para que no brinden su apoyo al sindicato, pero una vez tomada por éstos una decisión; existen previsiones legales para impedir cualquier injerencia impropia". (153)

En el terreno del derecho de huelga las diferencias son aún más claras, (continúa -- diciendo Graciela Bensunsan), "ni en E.U. ni en Canadá se permite como en México, la imposición del estado de huelga a las minorías y en ambos casos es posible utilizar nuevos trabajadores para reemplazar a los huelguistas. En Canadá no se autoriza el ejercicio del -- derecho de huelga durante la vigencia de un CCT por lo que los conflictos que se originen en su interpretación o aplicación deben ser resueltos por el arbitraje. Al terminar la huelga el derecho a la reinstalación está garantizado en la mayor parte de las jurisdicciones -- de ese país, mientras que en E.U. ello sólo está contemplado en el caso de una huelga originada en una práctica de steal del patrón. En las huelgas económicas, la reinstalación sólo procede ahí cuando el puesto de trabajo está disponible o por un arreglo en tal sentido -- con el patrón, al terminar la huelga. En México, la reglamentación sobre este derecho incluye mecanismos de intervención estatal antes y durante su ejercicio que no están contem -- plados en E.U. y Canadá". (154)

153) Bensunsan, Graciela. "La Reforma Laboral y la LFT". La Jornada. Suplemento Mensual No. 5, 27 de junio de 1991. p. 2. Conforme a la comparación de la legislación general aplicada en Canadá, E.U. y México.

154) *Ibidem*.



El TLC en su relación con el aspecto laboral, determinó que el punto central fue la soberanía mexicana en las negociaciones, ya que en los famosos acuerdos laborales y ecológicos paralelos al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, México fue el país -- más dañado, pues tendrá que pagar el mayor costo político, sobre todo por su prisa para -- destrabar y concluir los compromisos en ambas materias.

La urgencia del gobierno mexicano por concretar los acuerdos paralelos, tuvo su costo: México aceptó la imposición de sanciones comerciales (al que los negociadores de nuestro país se habían opuesto al inicio). Igualmente, adoptó la posibilidad de que a través de diversos mecanismos, E.U. y Canadá puedan supervisar, evaluar e incidir sobre la aplicación de las leyes mexicanas.

A partir de la aprobación del TLC y gracias a las bondades de la interdependencia y el proceso silencioso de integración al mercado norteamericano, los asuntos laborales y sindicales no seguirán conduciéndose únicamente por criterios y evaluaciones nacionales, tal como lo afirma Graciela Bensusan.

El acuerdo en materia laboral formaliza la posibilidad de que, a través de un comité de expertos o un panel arbitral, entidades extranjeras participen o promuevan decisiones -- que la legislación reservaba para órganos e instituciones nacionales. De esta forma, el contenido y la aplicación del acuerdo modificará el concepto de soberanía, así sea a través -- de intrincadas estructuras burocráticas trinacionales, coherentes bajo losables objetivos y -- con complicados y largos mecanismos administrativos.

En un informe especial publicado por El Financiero, con respecto a los mecanismos y etapas para la solución de controversias, apoyadas en los acuerdos laborales paralelos al TLC, los describimos a continuación:

"1) El acuerdo establece la obligación para que México, Canadá y E.U. garanticen el cumplimiento de las leyes laborales nacionales, para ello las partes se comprometen a promover la divulgación, conocimiento y cumplimiento de las leyes laborales de cada uno de los países, así como a desarrollar acciones gubernamentales para reforzar la aplicación y el cumplimiento efectivo de su derecho laboral.

2) El acuerdo respeta las leyes laborales de cada uno de los tres países signatarios, pero los compromete a partir de ellas a promover los siguientes principios laborales: derecho de huelga, prohibición de trabajos forzados, restricciones al trabajo de niños, normas --

mínimos de empleo, eliminación de discriminación laboral, igual pago para hombres y mujeres y protección de trabajadores migratorios.

3) A fin de poder alcanzar los objetivos del acuerdo, las partes decidieron crear una comisión laboral formada por un Consejo Ministerial, un Secretariado Coordinador Internacional y tres Oficinas Nacionales Administrativas (ONA), encargadas de recibir las peticiones y hacer las evaluaciones preliminares de los asuntos que les sean turnados. Cada una de las partes tendrán autonomía para designar su propia ONA.

4) El acuerdo prevé que en caso de que en una evaluación del comité de expertos no logre resolver una controversia sobre una presunta falta de aplicación de las leyes laborales, se procederá a formar un panel arbitral, integrado por especialistas en asuntos laborales, siempre y cuando lo decidan dos de los tres miembros del consejo ministerial.

5) En esta etapa de la controversia, el acuerdo condiciona al ámbito de las atribuciones del panel arbitral, señalando que actuará cuando la presunta falta de aplicación de la ley sea en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salario mínimo, siempre y cuando dicha falta implique leyes reconocidas en ambas partes (demandante y demandado) y afecte la producción de bienes y servicios comerciados por ellos.

6) El panel arbitral podrá proponer un plan de acción para reparar la falta o imponer una contribución monetaria a la parte demandada que no ejecute el plan de acción.

7) Finalmente, si el panel constata que la parte demandada no ha pagado la contribución monetaria y continua incumpliendo sus leyes laborales en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores o salarios mínimos, en el caso de México y E.U., la parte o partes reclamantes podrán suspender en el monto de la contribución fijada y con un tope máximo de 20 millones de dólares al año. Como se sabe, Canadá no aceptó las sanciones comerciales y logró imponer en este punto que la decisión del panel arbitral sea sometida ante un tribunal canadiense competente". (155)

Haciendo una lectura menos nacionalista del mismo acuerdo, que a primera vista abre las puertas a la injerencia extranjera, llevaría a reconocer que a través de los mismos mecanismos se podrían ampliar las posibilidades de acción de los trabajadores mexicanos, ya sea mediante iniciativas nacionales o a través de alianzas con sus similares de E.U. y Ca-

155) El Financiero. "El Acuerdo Laboral del Tratado de Amistad y Comercio de México y Estados Unidos". Informe Especial No. 175. 18 de septiembre de 1993, pp. 8-9

*nadá. Si cada vez es más difícil y contraproducente mantener al margen de las tendencias globales el tratamiento de las cuestiones laborales, los trabajadores no deberían desaprovechar los aspectos positivos que esto implica. Con ello, las demandas salariales y otras reivindicaciones de los trabajadores tendrían un foro trinacional, y sus denuncias adquirirían mayor resonancia.*

*A partir de la vigencia del Tratado, nuevos ojos estarán vigilando y denunciando desde el exterior las frecuentes violaciones que las empresas cometen a nuestras leyes laborales, la parcialidad de las autoridades en la materia y la complicidad de líderes sindicales corruptos. Sin embargo, no se puede esperar que la injusticia laboral de México se resuelva en el extranjero.*

## 6.- SALARIO Y PRODUCTIVIDAD ANTE LA LEY LABORAL.

De acuerdo con el artículo 123 constitucional Fracción VI en la que se menciona que "los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos..."

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno...

Lo anterior queda reiterado en el artículo 90 de la LFT y los artículos 551-563 de la ley citada, relativos al salario y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos respectivamente.

Ante estos preceptos, vemos que han quedado rebasados en la práctica, ya que el salario mínimo, ni satisface las necesidades normales de un jefe de familia, y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ha sido rebasada por los hoy pactos de concertación (PSE, PECE). Veamos algo del contexto.

Los gobiernos de MMH y CSG aplicaron una estrategia económica orientada a transformar las bases de la acumulación de capital imperantes, asignándole a la política salarial el propósito fundamental de abaratar el precio de la fuerza de trabajo a través de los toques salariales y la elevación de precios, tarifas e impuestos; de flexibilizar el salario a través de la anulación del CCT y de la creación de nuevas formas de contratación en lo que el establecimiento del precio de la fuerza de trabajo ya no estaría en función de su reproducción, sino de la producción, la productividad, la intensidad y la calificación, y de subordinarlo a las exigencias del capital y del mercado, mediante acuerdos nacionales y convenios particulares de productividad.

La flexibilización de la revisión del salario mínimo y sus incrementos operaron en la dinámica de la concertación y los pactos, iniciándose con el Pacto Nacional de Solidaridad en 1982 y el que rige actualmente en 1994 que es el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo.

Por medio de los pactos, los salarios mínimos y contractuales quedan subordinados a los incrementos porcentuales fijados unilateralmente por el gobierno "perdiendo el salario mínimo real de 1982 a 1991, el 54 por ciento de su poder adquisitivo en tanto que el sa--

larío contractual real perdió 52.5 por ciento". (156)

Estos datos expresan según Max Ortega dos características más de la política salarial:

"1) La sujeción de los salarios contractuales a los salarios mínimos tendió a borrar la frontera entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, eliminando una de las funciones centrales del sindicato y del CCT: la negociación salarial. Complementariamente, la flexibilización de las revisiones de los salarios mínimos redujo la carga de conflictos en ambas revisiones, por una parte, y por la otra sometió a los sindicatos a una mayor presión y desgaste; y

2) Los salarios de los trabajadores del sector central y de las paraestatales se homogenizaron con el salario mínimo, ya fuera por medio del tabulador general o mediante los convenios departamentales, trasladando la acción sindical por revisión salarial a la lucha por la retabulación y la homologación, hecho que desarticuló a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales, transformándolas de fuerzas unitarias en fuerzas disgregadas por delegación, sección, departamento, categoría o nivel". (157)

Desde su inicio la estrategia económica neoliberal impulsó el aumento de la productividad con bajos salarios. "Creciendo en el periodo 1970-1981 en una tasa anual de 2.5 por ciento y para el periodo 1984-1990 en un 3.3 por ciento". (158) Este incremento de la productividad contrariamente a lo dicho en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988, no mejoró ni el salario ni el empleo.

Con el gobierno de Salinas de Gortari la continuación y profundización de la estrategia económica neoliberal, el control salarial y el impulso a la productividad siguieron -- siendo elementos centrales de la misma. Y sus instrumentos los mismos: Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico y Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994.

156) Aspe Armetta, Pedro. "El camino mexicano de la transformación económica". Segunda Edición; FCE México. 1993. p. 26. véase el cuadro 1.6

157) Ortega, Max. Neoliberalismo y Política Salarial". La Jornada. Suplemento Mensual --- No. 34, 25 de noviembre de 1993, p. 5

158) Poder Ejecutivo Federal. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988. Agosto de 1984 p. 35 y Brown Grossman, Flor y Domínguez Villalobos, Lilia. --- "Productividad en la industria manufacturera 1984-1990". Industria. Órgano informativo de la CONCAMIN. Vol. 5 No. 40, 1992 p. 13

Lo verdaderamente nuevo en el gobierno satanista fue la decisión de hacer de la productividad la sustancia de un nuevo modelo de relaciones laborales y sindicatos.

Dicho propósito, se plasmó en los "CCT de los sindicatos Petrolero, Telefonista y Electricista, revisados durante 1989 y 1990, en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad y en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad, quedando establecidas en este último dos ideas rectoras: Incremento de la productividad con bajos salarios y exclusión sindical de las decisiones sobre los procesos productivos" (159)

El gobierno y parte de la dirigencia sindical oficial ven al TLC con mucho optimismo, como la panacea que habrá de permitir que mejore la dramática situación económica de los trabajadores mexicanos. Sobre las consecuencias ya sentidas por los trabajadores a partir de los ajustes hechos en la planta laboral; las cifras hablan por sí solas.

El salario continúa congelado con aumentos controlados, ya que el principal atractivo que se ofrece a los inversionistas extranjeros es la mano de obra barata.

"El desempleo, alcanza ya los 7 millones según el mismo Fidel Velázquez, continúan los reajustes y los cierres de empresas, así como la tendencia a implantar en la práctica un nuevo ordenamiento laboral, paralelo a la Ley Federal del Trabajo, que significa reducción de prestaciones, y lo que se conoce como flexibilización salvaje". (160)

Con el auspicio de la Secretaría del Trabajo se obligó a los sindicatos que revisaron CCT a incluir una cláusula de productividad que significa en la práctica más trabajo para los obreros; sin el pago adicional correspondiente.

"De los 4320 contratos colectivos que se revisaron y conventos que se firmaron en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la gran mayoría de ellos se otorgó como aumento el tope impuesto del 9% hasta octubre de 1993 y de 5% a partir de ese mes, ya que en el nuevo pacto negociado así lo acordaron representantes patronales y sindicales, pero con la condición de incluir la cláusula de productividad". (161)

159) Ortega, Max. "Política laboral y nuevo modelo sindical". Cemos. Memoria No. 40 1992 pp. 45-47

160) Becerril, Andrea. "Con el TLC más de lo mismo". La Jornada. Suplemento mensual - No. 36. 27 de enero de 1994 p. 7

161) Becerril, Andrea. "1993 fue un mal año para los trabajadores mexicanos y su salario se deterioró 65%". La Jornada. 30 de Diciembre de 1993. p. 11

Desde la perspectiva gubernamental, se mencionaba que la firma del TLC traería la -- creación de nuevos empleos y una mayor oferta de productos para los consumidores mexicanos, pero oponiendo a esta visión la opinión del investigador Arturo Huerta, se puede afirmar que el TLC, corresponde a las necesidades del modelo de crecimiento orientado hacia el exterior, que ha sido puesto en práctica en México.

"El financiamiento del desequilibrio externo, la estabilidad cambiaria y de precios, -- así como el crecimiento de la economía mexicana pasan a depender de la inversión extranjera directa y del retorno de capitales. De ahí la importancia del TLC, para crear condiciones rentables para estimular su entrada (...). Después de ocho años de predominio de -- las políticas de saneamiento fiscal, de desregulación, privatización, liberalización y apertura económica, prosiguen y se agudizan los rezagos productivos, las presiones sobre el sector externo y sobre los precios. Estos problemas comprometen el proceso de reestructuración y crecimiento sostenido. Por tanto, para impulsar el proceso de modernización y para encarar las distorsiones económicas que la política de ajuste no puede resolver, se recurre a -- mayores concesiones al capital transnacional para asegurar la irreversibilidad de las políticas neoliberales e incentivar el flujo de inversión y así propiciar condiciones de creci-- miento". (162)

Este modelo fue puesto en práctica desde 1982 y no ha podido liberar la economía de sus problemas estructurales; más bien, parece haberlos acentuado. Sin embargo, la tónica en los discursos gubernamentales y empresariales es la de la continuidad.

De resultar ganadora esta tendencia parece mostrar que la política laboral se mantendrá como hasta ahora. A partir de que México sólo puede ofrecer ventajas comparativas, en particular bajos salarios, las expectativas en el mediano plazo no parece ofrecer la posibilidad de un tipo de desarrollo económico diferente del actual; en este contexto el TLC -- aparece como un compromiso internacional ineludible, para quien se encargue de administrar el destino del país en los próximos seis años.

Este compromiso implica también que la política laboral, deberá garantizar que los -- bajos salarios sigan siendo la ventaja comparativa para quienes deseen realizar inversiones en México.

Un Estudio de la LIAM-Iztapalapa y el Banco de Montreal, publicado por el Financie-

---

162) Huerta, Arturo. "Riesgos del Modelo Neoliberal" Editorial Diana, México 1992. p. 75

no muestra como "de 15 variedades que hacen competitiva a una economía (costo de capital, tecnología, liderazgo empresarial entre otras) solamente en el rubro de bajos salarios, México tiene ventaja; asimismo, como la rentabilidad de las empresas filiales de E.U. (como Ford y Chrysler), pudo duplicarse en los últimos años gracias al bajo costo de la mano de obra mexicana". (163)

El aumento de los salarios mínimos a partir de elevar la productividad en las empresas, no puede separarse del contexto de búsqueda de garantías para atraer el capital necesario a la economía del país.

En este mismo sentido, Carlos Fernández Vega manifiesta que "la productividad en la industria de la transformación, de 1940 a 1970 se elevó en un 200 por ciento, mientras que los salarios reales apenas crecieron 12 por ciento en ese lapso. Asimismo, datos de la revista *Business Week*, del 14 de abril de 1993, muestran que la productividad de los trabajadores mexicanos ha duplicado a la de los estadounidenses en los últimos cinco años, permaneciendo los salarios de los primeros muy por debajo de los de los segundos; por ejemplo, en el caso de la industria de autopartes (una de las más dinámicas en México), mientras que un trabajador estadounidense ganaba en 1990, 21.93 dólares por hora, un mexicano apenas percibía 2.75. Este ejemplo de *Business Week*, por otro lado ilustra claramente las ventajas comparativas en salario (y productividad) que ofrece la mano de obra mexicana". (164)

Finalmente habrá que preguntarse sobre el destino de mayores niveles de productividad. Puede pensarse que hasta ahora cuando la mayoría de la industria mexicana se encuentra en recesión, los beneficios derivados de la productividad no se han encaminado a mejorar la planta productiva del país y tampoco a elevar los salarios de los trabajadores; en cambio, las ganancias de la Bolsa de Valores continúan al alza ("Empujón a la Bolsa; ayer ganó 6.46%", es el repunte más importante desde enero de 1991". *La Jornada*, 23 de abril de 1994, P. 1 y 40).

La necesidad de revalorar los niveles de vida del pueblo mexicano y atender los altos índices de pobreza derivados de los bajos salarios y el desempleo, son indiscutibles; lo que es dudoso es que las mejoras para la clase trabajadora sean compatibles con la política económica de continuidad, propuesta por el liberalismo y puesta en práctica durante los últimos sexenios.

163) *El Financiero*, 3 de septiembre de 1993, p. 35

164) *La Jornada*, 2 de septiembre de 1993, p. 27



Los resultados de la crisis y de la política de restricción salarial como parte medular de las estrategias económicas de los dos últimos gobiernos, ha dejado un saldo impresionante en términos de erosión salarial y distribución del ingreso. "Varios organismos internacionales han manifestado su preocupación y proporcionado datos sobre los bajos niveles salariales que perciben los mexicanos, entre otros: la Unión de Bancos Suizos, la OIT, el Programa Regional del Empleo en Latinoamérica y el Caribe (PRELAC) y el Departamento de Comercio de E.U.. Muchos de los datos difundidos por estas instituciones muestran que México se destaca como uno de los países con mas bajos salarios en el mundo". (165)

Sobre la intención de bonificar la productividad, desde un principio se ha señalado -- que ésta es atribuible al desempeño de la mano de obra. Trátese del caso de los salarios mínimos o de los contractuales, esto implica que para hacer más productivas a las empresas, si las condiciones de trabajo permanecen constantes, los trabajadores tendrán que producir más en menos tiempo y mantener la misma producción pero con menos trabajadores, lo que significaría, en cualquiera de estas situaciones, un desgaste mayor de la fuerza de trabajo.

---

165) Valle Velázquez, Gabriela. "¿Continuidad en la Política Salarial?" La Jornada, Suplemento Mensual No. 35, 30 de diciembre de 1993, p. 3

## 7.- LA HUELGA Y LAS REFORMAS A LA LEY LABORAL.

Como se sabe, la legislación laboral mexicana regula las relaciones sociales de producción en una formación social en la que es dominante el modo de producción capitalista, en ella aparecen a nivel constitucional los derechos colectivos de los trabajadores, de una manera resplandeciente. Así por lo que toca al derecho de huelga, el artículo 123 -- constitucional en su fracción XVII reconoce el derecho de los obreros a la huelga y en la Fracción XVIII dispone que "las huelgas serán ticitas cuando tengan por objeto conseguir -- el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital..." No obstante lo anterior, la reglamentación de este derecho ha -- constituido un constante desandar en el espíritu plasmado por el constituyente de 1917 en este artículo.

Al respecto lo señala el maestro Mario de la Cueva al mencionar que el equilibrio -- que debe guardarse no es limitativo, sino amplio y abarca desde el respeto que debe guardar la empresa o el patrón a la dirigencia sindical, hasta el derecho a la contratación -- colectiva.

Dos de las restricciones al derecho de huelga son la requisita y la quiebra, esta última como lo señala el profesor Lozaga "Es inconstitucional toda vez que se funda en una -- ley secundaria que no deriva del artículo constitucional encargado de regir las relaciones laborales. En todo caso, deben buscarse otras formas de regulación jurídica que al mismo -- tiempo que tomen en cuenta el interés general, no atenten contra los derechos constitucionales de los trabajadores, sobre todo si se toman en cuenta que el argumento del interés -- general ha servido de pretexto la mayoría de las veces para convalidar las decisiones de -- las autoridades al hacer nugatorio el derecho de huelga". (166)

En el ámbito de la legislación laboral, uno de los problemas más candentes es la falta de respeto por parte del Estado al derecho de huelga en el sector de los servicios públicos. Ante el argumento de que se debe proteger el interés público y el derecho de los -- ciudadanos a recibir los servicios fundamentales, la sola posibilidad de suspensión de labores hecha a andar la imaginación estatal para coartar este derecho. El caso de Aeronaves -- de México, S. A., es un claro ejemplo de lo anterior. En esta ocasión se recurrió a la normatividad mercantil: el procedimiento de quiebra (este mismo recurso fue usado en contra los trabajadores de Fundidora Monterrey en 1985).

166) Lozaga, Octavio. "Reformas a la legislación laboral en materia de huelga". Foro de -- Reformas a la legislación laboral. Universidad Obrera de México. Revista Mensual -- No. 17, 1989 p. 15

Ante la decisión de reestructuración administrativa adoptada de manera unilateral por parte de la empresa, lo cual implicaba la violación del CCT, el día 12 de abril de 1988, - los 7200 trabajadores de Aeroméxico deciden estallar la huelga.

Contrariamente a lo que se esperaba, no se ordenó la requisa, argumentándose por parte de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes que no era necesaria porque "no se pone en peligro la economía ni la seguridad nacional conforme lo prevee el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación". (167)

La empresa solicitó de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la declaración - de inexistencia de la huelga, argumentando que "las demandas del sindicato se apoyan en - suposiciones y no en hechos consumados". (168)

Los trabajadores declaraban "no estar en contra de los planes de reestructuración de - la empresa, la que desearían pudiera operar por sí misma sin subsidios del gobierno"; se -- oponían a que tal reestructuración se realizara sin tomar en cuenta su opinión.

El 15 de abril, la empresa solicitó, ante el Juez Primero de lo Concursal, la declaración del Estado de quiebra. La Secretaría de Comunicaciones declaró: "que la paraestatal - se vio obligada a ello, pues la huelga laboral fue la causa para ello" (169) y rompió su - equilibrio financiero. A las 72 horas de la presentación de dicha solicitud, el Juez de lo - Concursal dictó sentencia declarando el Estado de quiebra de Aeronaves de México, S. A. - de C. U., designando Sindico para ese procedimiento al Banco Nacional de Obras y Servi- - cios Públicos. El dictamen del Juez señala "que con fundamento en la evidencia y las prue- - tas presentadas por la administración de la empresa, su condición económica le impide se- - guir prestando el servicio de transporte aéreo que tenía concesionado... y se indica que -- los trabajadores serán liquidados conforme a la ley". (170)

Ante la declaración de quiebra, los trabajadores informan su deseo de adquirir la em- - presa. Surgen también ofertas por parte de la iniciativa privada (Corporativo Regiomontano

167) La Jornada, 13 de abril de 1988 p. 17. Este criterio del Estado es tan veleidoso que seis meses antes este mismo argumento sirvió para requisar la Compañía Mexicana de Aviación.

168) Excelsior 13 de abril de 1988, p. 11

169) La Jornada. 18 de abril de 1988 p. 14

170) Excelsior. 19 de abril de 1988 p. 7

Proteza), así como del sector social (CTM-Congreso del Trabajo). El presidente de la Madrid, por su parte, declara "México ya no puede darse el lujo de tener empresas deficitarias e ineficientes que constituyen una carga para la sociedad, por lo cual se exige que sigan adelante con sus programas de eficiencia y productividad e incluso con la reestructuración radical, como en el caso del servicio aeronáutico nacional". (171)

Inmediatamente después de haber obtenido la declaración de quiebra, el síndico de ésta solicitó (21 de abril de 1988) la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y - que, como consecuencia de ella, se proceda a la liquidación de los trabajadores. El fundamento de esta solicitud es la sentencia declarada por el Juez de lo Concursal, la que al decir de los trabajadores, "el Juez no ha dado a conocer al sindicato, ni la ha publicado en el Diario Oficial, ni en los periódicos de mayor circulación como se especifica en la ley". (172)

El sindicato huelguista solicitó amparo contra la decisión de la JFCA de dar entrada a la demanda de terminación de las relaciones de trabajo con Aeroméxico por considerar -- "que ella es totalmente improcedente y anticonstitucional, ya que la ley advierte con toda claridad que no podrá dar entrada a ningún conflicto mientras haya un estado de huelga". - (173) Asimismo, solicitó la nulidad de la notificación de dicha solicitud, en virtud de que no se acompañaba a ella la sentencia de quiebra, misma que constituye el fundamento jurídico de la demanda de terminación.

Después de algunos días de negociación cupular entre las principales autoridades y -- el Congreso del Trabajo, se declara el 26 de abril, la inexistencia de la huelga. Paralelamente la notificación de inexistencia, el Gobierno Federal anuncia la creación de una Nueva Empresa Nacional de Transporte aéreo. Los tres contratos colectivos existentes, desaparecen, se liquidará a todo el personal y se recontratará a algunos bajo una contratación "a prueba" por noventa días. Por su parte el Secretario de Trabajo informa al sindicato huelguista "que en las futuras negociaciones sobre el problema participarán como representantes de los tres sindicatos los dirigentes de ASPA, por ser técnicamente los mejor preparados". (174)

---

171) *Ibidem* p. 14

172) *La Jornada*, 22 de abril de 1988 p. 13

173) *La Jornada*, 23 de abril de 1988 P. 18

174) *Excelsior*, 27 de abril de 1988 p. 23

La declaratoria de inexistencia se pretendió fundamentar en este caso; en supuestas - faltas de forma en el emplazamiento a huelga. "La asamblea de la cual emanó el acuerdo - (dijo la junta) sólo la convocaron el Secretario General, el de trabajo y el de prensa, - - siendo que los estatutos establecen que deberá hacerla todo el Comité ejecutivo. A la misma asamblea no asistieron ni las dos terceras partes de los trabajadores de la Base México, ni se pudo determinar si hubo quórum, ni consta que se haya pasado lista de asistentes y - tampoco que los acuerdos hayan sido aprobados por la mitad más uno de los asistentes a la asamblea". (175)

A este respecto, preguntáramos ¿ es jurídicamente posible la declaración de quiebra existiendo un estado de huelga ?. En primer término lo dispuesto por los artículos 448 y - 902 de la Ley Laboral, que establecen que "el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las solicitudes que se presenten". Por otro lado, el artículo 924 dispone que "a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá - practicarse embargo, aseguramiento, diligencias o desahucio en contra de la empresa o esta - blecimiento..." también se ordena (art. 453) que como efecto del emplazamiento el patrón - queda como depositario de los bienes de la empresa" con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo". De las anteriores disposiciones se infiere que una vez iniciado - el procedimiento de huelga, éste no podrá verse afectado o interferido por ningún otro procedimiento legal hasta en tanto el de huelga no se resuelva, y que el patrón carece de le - gitimidad para ejercer cualquier dominio sobre los bienes de la empresa.

A pesar de ello fue dictada la sentencia de quiebra y el siguiente paso que dieron -- las autoridades fue la solicitud ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de dar -- por terminadas las relaciones de trabajo, fundamentándose en la Fracción I del artículo -- 435 de la LFT, que menciona a la quiebra como causal de dicha terminación. Esta solici-- tud se debe ventilar mediante un procedimiento especial (sumario), que se desahoga en una sola audiencia. Sin embargo, si atendemos al hecho de que la empresa aún se encontraba en estado de huelga, recordando que la existencia de estado implica la prohibición de ejecu-- tar sentencia alguna (artículo 924 de la LFT).

Violándose lo dispuesto por el artículo 459, que señala limitativamente las causas -- por las que la huelga puede declararse inexistente, acude a absurdas razones en torno a la convocatoria y a la realización de la asamblea en la que se acordó la huelga. Es sorpren-- dente que un hecho social de las las magnitudes de éste se pretenda desaparecer del terre--

no jurídico mediante la casuística interpretación estatutaria que se contraponen a una innegable realidad, la decisión sindical mayoritaria que acordó estatutar el movimiento de huelga. Los argumentos de la Junta se convirtieron en superficiales razones para salir del paso. La huelga se declara inexistente cuando la situación administrativa y laboral de la empresa ha sido "resuelta". Tal declaración simplemente le significa la llave para recibir las instalaciones de la empresa y reestructurarla como lo había planeado meses atrás, sin planteamientos ni presiones laborales; los Contratos Colectivos producto de años de lucha y organización de los sindicatos, desaparecieron por obra y gracia de la ley.

Como podrá observarse, la estrategia coactiva del Estado provoca la legalización de las luchas obreras. La organización obrera se ve inmersa en un juego jurídico obligado: los recursos de nulidad de actuaciones, los amparos, las contestaciones de demanda ocupan la energía obrera, desviandola de la acción política que cuestiona y puede trastocar el orden establecido.

La lucha de Aeroméxico no se inicia por una demanda meramente reivindicativa, sino por la defensa de la fuente de trabajo y por la participación obrera en su eventual reestructuración. Sin embargo, las posibilidades que esta lucha pudo tener se ven reducidas al final por una limitadísima defensa de las liquidaciones. Se está ante una excesiva normativización al ver que el derecho mercantil y administrativo invaden la materia laboral.

En torno a las reformas a la LFT, se toman algunas propuestas emanadas del Foro Nacional sobre reformas a la legislación laboral convocado por el PRD, al cual acudieron sindicalistas, abogados laborales e intelectuales, pertenecientes a múltiples organizaciones sociales, ligados a la problemática laboral, en el ámbito de la huelga se señalan las siguientes:

"1) El derecho de huelga no podrá limitarse por reglamentaciones o leyes secundarias. Este derecho no podrá ser afectado por la quiebra, la expropiación o cualquier figura similar;

2) Se deberá reformar el artículo 440 de la LFT a fin de que la coalición mayoritaria tenga la misma capacidad que el sindicato para ejercer el derecho de huelga;

3) Se deberá reformar el artículo 921 de la LFT, a fin de que en el mismo se establezca una sanción al funcionario que incumpla con la obligación de hacer llegar el pliego de peticiones de manera oportuna a la empresa;

4) Se deberá reformar el artículo 459 para que sólo pueda ser declarada inexistente una huelga si se demuestra que la mayoría de los trabajadores no está de acuerdo, estableciéndose expresamente que la autoridad no podrá manejar argumentos distintos al previsto;

5) Deberá legislarse para establecer que en materia de inexistencia de la huelga, se amplíe el término de 24 a 48 horas para regresar a laborar, cuando así se disponga legalmente; y

6) Deberá legislarse para que en los casos de inexistencia de huelga, la suspensión provisional no requiera de fianza, por ser los trabajadores los solicitantes. Y establecer -- medidas complementarias a la Ley de Amparo para agilizar las resoluciones de los conflictos laborales". (176)

En base a lo anterior se considera que la legislación laboral debe seguir conservando el carácter tutelar, dado que la clase trabajadora presenta condiciones de desventaja frente al capital. Este carácter tutelar, no implica al intervencionismo excesivo del Estado -- que se traduce en disminución de los derechos obreros. Se debe seguir conservando los derechos adquiridos por los trabajadores, por ser derechos históricos e inalienables, entre ellos, el principio de inenunciabilidad de los derechos, el principio de la estabilidad en el empleo, que se basa en la tesis de que, mientras exista materia de trabajo, debe existir el -- contrato de trabajo; el principio de la inmovilidad del puesto, que consiste en la garantía del trabajador de conservar sus condiciones originalmente contratadas y el principio de que en la interpretación de las normas deberá prevalecer la más favorable al trabajador.

---

176) Foro Nacional Sobre Reformas a la Legislación Laboral, convocado por el PRD, celebrado los días 11, 12 y 13 de agosto de 1989.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Con el Tratado de Libre Comercio (TLC) la pequeña y mediana industria mexicana será socavada por las exportaciones estadounidenses, las cuales reducirán la capacidad industrial de México y su propósito de desarrollar una economía independiente en el futuro, lanzando a un gran número de trabajadores a las filas de los desempleados, causando una restricción de los salarios. Los efectos van a ser contradictorios aun para los empresarios mexicanos, exceptuando a las grandes multinacionales mexicanas. Por medio del tratado comercial se incrementa la movilidad de capital, disminuyendo la movilidad de mano de obra, ocasionando ventajas para el capital como: mano de obra barata, altas ganancias y -- con un bajo crecimiento económico para el país. El extranjero viaja en búsqueda de utilidades y no para ayudar a la gente y la manera en que busca éstas es mediante la extracción de recursos, incrementar su inversión y participar en el mercado. Cuando el capital extranjero migra a un país, usualmente demanda protección e infraestructura que representan gastos públicos.

SEGUNDA.- Los impactos del TLC desde el inicio de su negociación, ha sido el embate empresarial contra los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), con la tendencia de eliminar prestaciones fundamentales bajo el argumento de que son un obstáculo a la modernidad que requieren las empresas nacionales para competir. Para lograr esto, se ha dado en la práctica una modificación de la Ley Federal del Trabajo (LFT), a fin de flexibilizar en los -- hechos la legislación laboral y adecuar la situación a las exigencias del TLC.

El discurso oficial sigue sustentando que no habrá cambio alguno en la LFT, pero ya -- rigen otros ordenamientos que regulan nuevas relaciones de trabajo como en la industria -- maquiladora del norte donde opera incluso una legislación laboral paralela con los contratos flexibles desde su nacimiento que han significado aumentos en cargas y jornadas laborales, además de salarios más bajos que en empresas similares, aún sin flexibilizar.

TERCERA.- La política laboral del gobierno de Carlos Salinas de Gortari, entre 1989 y 1993 tuvo una función estratégica en la consolidación económica neoliberal con grandes temas, a saber: El Empleo, Contratación Colectiva, Legislación Laboral y Política Sindical. Con respecto a la política de empleo los objetivos buscados fueron: 1) moderar el incremento del empleo a través del apoyo de la micro y pequeña industrias y la creación de empresas de solidaridad; 2) reestructurar el empleo en el sector paraestatal, por medio de la privatización de empresas paraestatales; y 3) apoyar la industria maquiladora por todos los medios posibles para garantizar la generación de nuevos empleos. Los resultados son de que el --



56% de la Población Económicamente Activa (PEA) (13.4 millones) obtienen sus ingresos de la actividad informal y en el último lustro se han incorporado a la PEA 4.5 millones de personas. En este periodo, el incremento de empleos sólo cubrió el 40% de la demanda.

CUARTA.- CONTRATACION COLECTIVA. Se eliminó de la contratación colectiva toda capacidad sindical de negociación de la reorganización de los procesos de trabajo, implantándose nuevas duraciones, intensidades y formas de control sobre dichos procesos; el precio de la fuerza de trabajo dejó de fijarse en función de su reproducción, subordinándolo a la producción, la productividad, la intensidad y la calificación; se flexibilizaron los contratos colectivos de trabajo para introducir la polyvalencia de la mano de obra y la movilidad.

QUINTA.- LEGISLACION LABORAL. El sexenio actual se inició con el planteamiento hecho el 24 de febrero de 1989 de una redefinición del marco de la legislación a través de la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, al término de 1993 la reforma no se ha llevado a cabo. Pero más allá del terreno formal, la legislación laboral en los hechos sigue su curso al margen del procedimiento constitucional, ajustando la legislación laboral vigente a las nuevas relaciones laborales y sindicales, con cambios como el que creo el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), la modificación de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

SEXTA.- POLITICA SINDICAL. Luego de debilitar las funciones históricas del Congreso del Trabajo (CT), el poder público insistió en reducir la fuerza sindical y política de la CTM, fortaleciendo a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), animando a la constitución (27-IV-1990) de un nuevo proyecto sindical, la Federación de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES).

Para desalentar la gestación de iniciativas sindicales de orden global definitivamente contrarias a la gestión neoliberal, el gobierno utilizó diversos medios: hostigamiento, desgaste, sanciones administrativas, regionalización del disenso y cancelación sistemática del derecho de huelga. En este contexto se generalizó, fundando en la política de la productividad, un nuevo modelo sindical, neocorporativismo de escasa legitimidad y consenso y de reiteradas manifestaciones de crisis de representación y representatividad sindical.

SEPTIMA.- En aras de alcanzar la recuperación económica se llevaron a cabo medidas de austeridad para la población trabajadora desusadamente exageradas. El costo social se expre

sa en un insólito aumento del desempleo, pobreza y pobreza extrema, hasta niveles socialmente peligrosos, como tardamente lo está confirmando la tecnocracia, niveles nunca registrados en el México moderno: restricción salarial inaudita hasta colocar el salario mínimo en el nivel más bajo de su historia y en uno de los más precarios en el mundo; se ha generado aparentemente, conciencia en la tecnocracia de que se ha fallado, surgiendo la necesidad de corregir errores, de modificar radicalmente la política económica y social instrumentada hasta ahora.

OCTAVA.- En el sistema de remuneraciones contemplado en el Pacto para la Estabilidad la Competitividad y el Empleo (PECE) el obrero es involucrado en los conceptos de productividad y flexibilidad los cuales se fijan en la calidad y los costos mínimos. En este panorama el salario deja de registrarse por el índice inflacionario para ser concertado a partir de las condiciones económicas de la empresa; el principio de la estabilidad es desplazado por las necesidades de contratación eventual, por lo que el trabajador debe admitir la polivalencia. Los criterios de compensación y ascenso son sustituidos por la flexibilidad y la disposición a desempeñar diversos roles en la producción y las metas de calidad, productividad y mejoramiento continuo, en los que el trabajador no es pagado por jornada sino por la capacidad para satisfacer eficientemente varias ocupaciones. Por ahora, han sido inducidas nuevas formas de remuneración, como el estímulo por rendimiento individual, por grupo o por departamento. El escalafón ciego es rebasado por la disposición a la flexibilidad, con lo que el gran número de categorías es compactado.

NOVENA.- Se está por culminar dos sexenios de neoliberalismo (1982-1994) con la amenaza de otro colapso mayor, solo que ahora, México está más pobre y endeudado que antes. Para combatir la hiperinflación, el neoliberalismo contrajo los salarios, abrió las fronteras a la importación, renegoció la deuda externa, logró bajar la inflación (a un dígito en 1993) a costa del empobrecimiento de los trabajadores. Ahora el gobierno se ha paralizado donde -- espera rescatar las elecciones con o sin fraude y le deja al sucesor el derrumbe, con recesión, desempleo, miseria, dependencia transnacional, violencia y represión.

## BIBLIOGRAFIA

- ALONSO, ANTONIO Y LOPEZ C. R.. *El Sindicato de Trabajadores Petroleros y sus relaciones con el Estado 1970-1985. El Colegio de México. 1985*
- ALVAREZ GONZALEZ TOMAS *El Estatuto Jurídico Obra de la Revolución. Hemerografía 1914-1963. Edición de la - - FSTSE. México. 1963*
- ASPE ARMELLA PEDRO *El Camino Mexicano de la Transformación Económica. FCE. 2a. Edición. México. 1993*
- BARRAGAN GONZALEZ EPIFANIA, et. al. *Salud y Transnacionales en Chilpancingo. -- Proyecto de Tesis. Escuela Superior de - - Ciencias Económicas. Universidad Autónoma de Guerrero. 1987*
- BENSUNSAN GRACIELA *Reconversión Industrial: Concertación Social y Derechos Laborales en México. UAM Xochimilco. 1989*
- BERMAN DANIEL M. *Muerte en el Trabajo. Editorial S.XXI. - - México 1983*
- BERMUDO JOSE MANUEL *El Concepto de Práxis en el Joven Marx. - Ediciones Península. Barcelona 1975*
- BUEN NESTOR DE *Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1981*
- CASTILLO JUAN JOSE *La Automación y el Futuro del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. España. Serie Informes. 1988*
- CASTORENA J. JESUS *Manuel de Derecho Obrero. Talleres Gráficos ERS. México. 1984*
- CORDOVA ARNALDO *La político de Masas del Cardenismo. Serie Popular Era. México. 1974*
- CUEVA MARIO DE LA *Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. --- México. 1966*
- *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1980*

- DAVALOS JOSE  
FREYRE RUBIO JAVIER
- HUERTA ARTURO
- LAURELL ASA CRISTINA, et. al.
- MARSHALL VERNON F. RAY
- MARX CARLOS
- MASON EDGARD
- MIGLIARESE P. Y ROMANO P.
- NAVARRO GUTIERREZ ABEL
- NAVILLE PIERRE
- NEFFA JULIO CESAR
- NIETO RAUL
- NORIEGA MARIANO
- ORTEGA MAX Y SOLIS DE ALBA ANA ALICIA
- 
- Derecho del Trabajo I. Porrúa. México 1988  
Las Organizaciones Sindicales, Obreras y -  
Burocratas Contemporáneas en México. UAM  
Azcapotzalco 1983  
Riesgos del Modelo Neoliberal. Editorial  
Diana. México 1992  
El Obrero Mexicano, Condiciones de Trabajo  
No. 2. Editorial SXXI. México 1986  
Economía Laboral. Salarios, Empleo, Sindi-  
calismo y Política Laboral. INET-STPS. ---  
México 1986  
Formaciones Económicas Precapitalistas. -  
Traducciones de Gregorio Ortiz y Wenceslao  
Roces. Editorial Crítica, Barcelona 1979  
Luz y Sombra del TLC. Editorial Posada. --  
México 1991  
Sociología del Trabajo. Nueva Epoca No. 1.  
España 1986  
La Relación de Trabajo como un Contrato -  
de Sociedad. Universidad Autónoma de Gua-  
dalajara 1966  
"¿ Hacia el Automatismo Social. ?". Editio-  
nal de Cultura Económica. Colección Tiem-  
po Presente. Buenos Aires 1975  
Proceso de Trabajo, División del Trabajo y  
Nuevas Formas de Organización del Trabajo.  
STPS. México 1982  
"¿ Reconversión Industrial, Reconversión --  
Cultural Obrera ?". UAM IZTAPALAPA. ---  
No. 15 1988  
En Defensa de la Salud en el Trabajo. - -  
SITLIAM, UAM Xochimilco 1989  
Estado, Capital y Sindicatos 1983-1988.  
Editorial SXXI. UAM Iztapalapa 1990  
-----  
México, Estado y Sindicatos 1983-1988  
Centro de Reflexión Teológica A. C. 1992

- PIORE MICHEL J. *La Crisis del Movimiento Obrero y la Crisis de la Regulación. Edición Boreal-Express. Montreal 1988*
- ROBLEDO SANTIAGO EDGAR *Apuntes para la Historia de la FSTSE - 1938-1970. México 1971*
- ROSANVALLON PIERRE *La Cuestión Sindical. Colman-Levy. París - 1989*
- RUPRECHT ALFREDO J. *Derecho Colectivo de Trabajo. UNAM 1980*
- RUSSOMANO *Derecho Colectivo del Trabajo. Río de Janeiro 1975*
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo I. México 1967*
- SPYROPOULOS GEORGES *Relaciones Laborales Conceptos Generales. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires 1976*
- TRUEBA URBINA ALBERTO *Nuevo Derecho del Trabajo. Ponúa. México 1970*
- VALQUI CACHI CAMILO *Marx Vive: Fin del Capitalismo y del Socialismo Real. Tomo I. Editorial Comuna. México 1991*
- ZAZUETA CARLOS Y PEÑA RICARDO DE LA *La Estructura del Congreso del Trabajo. -- Estado, Trabajo y Capital en México: Un Acercamiento al Tema. FCE. México 1984*

## REVISTAS

- BRECHA *Publicación trimestral de teoría política núm. 3 1987*
- EL COTIDIANO *Revista mensual 1987 - 1993*
- CUADERNOS POLITICOS No. 4 1975
- ESTRATEGIA *Revista de análisis político 1989 - 1993*
- STPS *Centro de Productividad y Sector Laboral. Diagnóstico del Sistema de Relaciones Laborales 1988*
- STPS *Informa Anual 1982-1989 Emplazamientos y Estallamientos de Huelga*
- SOCIALISMO *Revista Bimestral de Teoría y Política 1989*
- UNIVERSIDAD OBRERA DE MEXICO *Revista Mensual 1989*

## PERIODICOS

EL DIA, 1986, 1991  
 EXCELSIOR, 1988  
 EL FINANCIERO, 1989, 1991 y 1993  
 LA JORNADA y Suplemento Mensual, 1988 - 1993  
 EL UNIVERSAL, 1989  
 UNO MAS UNO, 1989

## ARTICULOS

AGUILAR CAMIN HECTOR	"PND; el otro desarrollo" 2a Parte, Uno -- Más Uno, 20 de junio de 1989
AGUILAR MONTEVERDE ALONSO	" Nuevas realidades, nuevas tácticas y métodos de lucha" Estrategia No. 101, 1991
ALVAREZ ALEJANDRO Y SANDOVAL ELENA	" La estructura de la clase obrera en México" Cuadernos Políticos núm. 4, 1975
ALZAGA OSCAR Y CAMPOS LIMAS JESUS	"Modernización sin renuncia de derechos". - UOM No. 8 1989
ARTEAGA ARNULFO Y MICHELLI JORDY	"El nuevo modelo de las relaciones capital-trabajo en la industria automotriz en México". Brecha núm. 3, 1987
BARONA RODOLFO Y CRUZ VICTOR	" Modernización y trabajadores". Estrategia núm. 87, 1989
BARTRA ARMANDO	"Modernidad, miseria extrema y productores organizados". El Cotidiano núm. 36, 1990
BECCERRIL ANDREA	"1993 fue un mal año para los trabajadores mexicanos y su salario se deterioró 65%". - La Jornada, 30 de Diciembre de 1993
BENSUNSAN GRACIELA	"La reforma laboral y la Ley Federal del Trabajo". La Jornada suplemento mensual -- núm. 5, 27 de junio de 1991
-----	"El último episodio de la reforma laboral". La Jornada suplemento mensual núm. 36 --- 1994

- BOLIVAR ESPINOSA AUGUSTO  
-----  
"Reformas del Estado y malestar social". --  
El Cotidiano núm. 37, 1990  
"Un verdadero pacto y un largo periodo".  
El Cotidiano núm. 42, 1991
- BOUSAS ORTIZ ALFONSO  
"Una normatividad laboral para nuestros - -  
días". UOM núm. 9, 1989
- BROWN FLOR Y DOMINGUEZ LILIA  
"Nuevas tecnologías en la industria maquila  
dora de exportación". Comercio Exterior - -  
núm. 3, 1989
- CARMONA FERNANDO  
"Algunos problemas de fondo". Estrategia --  
núm. 101, 1991
- CARRILLO MARIO ALEJANDRO  
"El sindicalismo oficial a través de la vi--  
sión empresarial". El Cotidiano núm. 29, -  
1989
- CRESPO ALCOCER CECILIA  
"Relaciones laborales para la gestión social  
de los procesos productivos". Ponencia ante  
la LIV Legislatura de la Cámara de Diputa-  
dos, 1989
- CRUZ BENCOMO M. A.  
"El quinismo una historia del charrismo pe-  
trolero". El Cotidiano núm. 28, 1989
- CUEVA HECTOR DE LA  
"Los primeros damnificados del TLC". La - -  
Jornada suplemento mensual, 27 de agosto -  
de 1992
- DURAN AGUIRRE ANTONIO  
"Por una legislación justa, nacionalista y -  
constitucional". UOM núm. 8, 1989
- ESCAMILLA HERNANDEZ JAIME  
"Naturaleza social e histórica del derecho  
del trabajo". Alegatos núm. 4, 1986
- GARAVITO E. ROSALBINA  
"Política comercial y estrategia de desarro-  
llo". Foro sobre el TLC organizado por el -  
PRD, marzo de 1991
- "Objetivos del TLC". El Cotidiano núm. 41 -  
1991
- GARZA TOLEDO ENRIQUE DE LA  
"Reestructuración y legislación laboral". --  
Punto Crítico núm. 164, 1989
- "¿Quién ganó en Telmex?". El Cotidiano - -  
núm. 32, 1989

- GARZA TOLEDO ENRIQUE DE LA  
 GILLY ADOLFO  
 GOMEZ MAZA FRANCISCO  
 GRAJEDA LUIS ENRIQUE  
 HERNANDEZ HECTOR  
 KRIEGER EMILIO  
 LAURELL ASA CRISTINA  
 -----  
 LOVERA SARA  
 LOYZAGA DE LA CUEVA OCTAVIO  
 -----  
 MARTINEZ GARCIA JOSE GUADALUPE  
 MENDEZ LUIS  
 MONTIEL YOLANDA  
 NATIVIDAD SANCHEZ TOMAS H.
- "Telefonistas y Electricistas". El Cotidiano núm. 41, 1991  
 "Crónica de campaña". Brecha núms. 5 y 6 - 1988  
 "Crecimiento heterogéneo". El Financiero -- 19 de mayo de 1993  
 "Reglas del juego de las relaciones laborales de los países en desarrollo". El Financiero, 30 de mayo y 6 de junio de 1989  
 "Seminario Latinoamericano de reconversión industrial". Nacional Financiera núm. 6, -- 1987  
 "La acción política de los trabajadores en - el México actual". UOM núm. 5, 1989  
 "Reestructuración productiva y salud obrera" El Cotidiano núm. 20, 1987  
 "SICARTSA. La esencia de la modernización salinista". El Cotidiano núm. 38, 1989  
 "Nuevo modelo de productividad en Telmex". La Jornada suplemento mensual núm. 26, 24 de junio de 1993  
 "Reformas a la legislación laboral: algunas propuestas". El Cotidiano núm. 27, 1989  
 "Reformas a la legislación laboral en materia de huelga". UOM núm. 11, 1989  
 "¿Modernización?" UOM núm. 12, 1989  
 "Fin de sexenio...¿ y de una esperanza ? -- Lucha obrera en 1988". El Cotidiano núm. - 28, 1989  
 "Industria automotriz; el caso de la - - - - Volkswagen en México". Cuadernos de la -- Casa Chata núm. 144, 1987  
 "La modernización de la Ley Federal del -- Trabajo en México". Ponencia ante la LIV - Legislatura de la Cámara de Diputados, 22 de agosto de 1989



- NOVARA F. "Afectación mental y disturbio psicosomático en el trabajo altamente parcelado". -- XL Congreso Nacional de la Sociedad Italiana de Medicina del Trabajo, 1988
- ORTEGA MAX "Política laboral y nuevo modelo sindical". Cemos núm. 40, 1992
- 
- ORTIZ M. ROSARIO "Neoliberalismo y política salarial". La Jornada suplemento mensual núm. 34, 1993
- PACHECO ESPEJEL ARTURO "Reconversión industrial y lucha obrera". - Brecha núms. 5 y 6, 1988
- QUIROZ T. OTHON "Las nuevas formas de organización del trabajo". La Jornada suplemento mensual, 1992
- SOLIS DE ALBA ANA ALICIA "Nuevos rumbos, nuevas esperanzas". El Cotidiano núm. 36, 1990
- SOSA IVAN "La política laboral del neoliberalismo mexicano". La Jornada suplemento mensual, 27 de abril de 1991
- TOVAR ALBERTO "La flexibilización laboral, riesgo fundamental de la reforma salinista". El Financiero 28 de junio de 1993
- VALENZUELA F. JOSE "Mexicanos ¿ en barata ?". El Financiero - 28 de abril de 1993
- VALLE VELAZQUEZ GABRIELA "Crítica del modelo neoliberal". Discurso -- ante la Asamblea de Gobernadores, UNAM, - 1973
- ZERMEÑO FELIPE "¿Continuidad en la política salarial?". La Jornada suplemento mensual No. 35, 1993
- "La modernización económica de Salinas". - Socialismo núms. 3 y 4, 1989

## DOCUMENTOS

INEGI Anuario Estadístico 1988-1989

INEGI, SPP. Sistemas de cuentas nacionales de México años 1982 y 1991

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1983 - 1988 Y 1989 - 1994