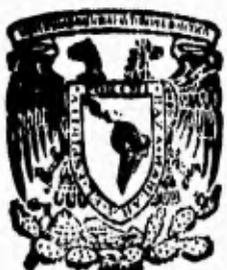


49  
2Ej.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
PLANTEL ARAGON**

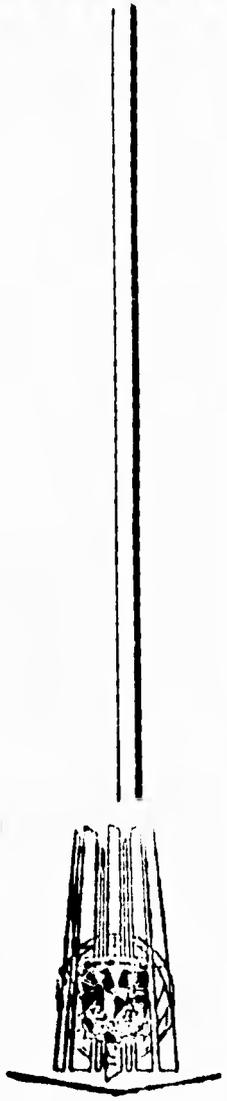
**FALLA DE ORIGEN**

**"MODERNIZACION DEL SINDICALISMO  
MEXICANO Y FLEXIBILIZACION LABORAL"**

**TESIS PROFESIONAL**

**PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A**

**LETICIA CALDERON DE LA BARCA MOCTEZUMA**



*Junio de 1996*



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

## AGRADECIMIENTOS

---

### A MI MADRE

*Concepción Muctexama*

Por su amor y apoyo, bases en la estructura de la vida, mi cariño, agradecimiento y mis respetos.

### A MI PADRE Y ESPOSO

*Ricardo Calderon De La Barca, Pedro Sidero*

*Armenta Olais*

Ya que con su cariño y apoyo me alentaron a seguir adelante en mi meta como estudiante.

### A MI HIJA

*Luzna Alejandra Armenta Calderon De La*

*Barca*

Porque con su amor y ternura ilumino mi vida y es el motivo principal para mi superación constante.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

Mi agradecimiento eterno, por haberme brindado la oportunidad de recibir nuevos conocimientos.

**A MI ASESORA**

*Lic. Rosa María Muñoz Portillo*

A quien agradezco profundamente su apoyo para la realización del presente trabajo.

**AL HONORABLE JURADO**

Con respeto someto a su consideración el presente trabajo, cuyo unico fin es el deseo de superación en mi vida.

**"GRACIAS"**

# **MODERNIZACION DEL SINDICALISMO MEXICANO Y FLEXIBILIZACION LABORAL**

## **INDICE**

### **INTRODUCCION**

### **CAPITULO I SINDICALISMO, MODERNIZACION Y FLEXIBILIZACION**

1.1. Etapa de formacion y construcción de la organización sindical hacia el cambio de las relaciones laborales.....	1
1.1.1. Surge un nuevo sindicalismo con nueva visión .....	6
1.1.2. Surgimiento de un nuevo modelo jurídico del sindicato mexicano.....	11
1.2. Breve historia del Taylorismo.....	16
1.2.1. Breve historia del Fordismo.....	19
1.2.2. Etapa de sustitución del sistema de la división del trabajo en la relación laboral por un sistema de flexibilidad en las relaciones laborales....	20

1.2.3. Desarrollo de la flexibilización en las relaciones laborales ante la exigencia de la modernización económica.....	22
--	----

## **CAPITULO II LA FLEXIBILIZACION COMO INSTRUMENTO DE CAMBIO EN LAS RELACIONES LABORALES OBRERO-PATRONALES**

2.1. Concepto del nuevo sindicalismo mexicano.....	24
--	----

2.1.1. Carácter del nuevo sindicalismo mexicano.....	26
--	----

2.2. Concepto de calidad y productividad .....	28
--	----

2.2.1. Concepto de capacitación laboral.....	30
--	----

2.2.2. Finalidades a lograr con el proyecto de calidad, productividad y capacitación dentro de la relación laboral.....	31
---	----

2.2.3. Consecuencias en la relación laboral Obrero--Patrón, sobre la política de calidad, productividad y capacitación.....	33
---	----

2.3. Estudio comparativo de la flexibilización en las relaciones laborales y la división del trabajo.....	35
---	----

2.3.1. Concepto de la relación laboral Obrero--Patrón.....	38
2.3.2. Concepto de la flexibilización en la relación laboral.....	39
2.3.3. Finalidades de la flexibilización en la relación laboral.....	41
2.3.4. Repercusiones del nuevo sistema productivo en la relación laboral...	44

**CAPITULO III ANALISIS DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DEL TRABAJADOR Y DE LAS REFORMAS A LA LEY, ENFOCADO AL CAMBIO DEL SISTEMA PRODUCTIVO EN LAS RELACIONES LABORALES.**

3.1. Estudio a las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo en cuanto al cambio del sistema productivo (flexibilización de las relaciones laborales Obrero--Patronales).....	46
3.2. Concepto de derecho individual y colectivo del trabajador.....	62
3.2.1. Repercusiones de los derechos individuales y colectivos del trabajador contenidos en el contrato colectivo de trabajo y en el reglamento interior de trabajo.....	65

3.3. A) Análisis crítico de la flexibilidad de la relación laboral en cuanto: a) Los puestos de trabajo y materia de trabajo.....	70
3.3.1. B) La jornada de trabajo.....	70
3.3.3. C) La contratación y subcontratación de empresas de fuera.....	71
Conclusiones.....	73
Bibliografía.....	75
Legislación.....	77
Hemerografía.....	78

## INTRODUCCION

Hoy la modernización "Pertenece a la época actual del mundo"; se hace presente en el medio laboral mexicano como una necesidad irrenunciable. Esta modernización avanza cada vez más y pareciera que es un mal necesario para la clase trabajadora de nuestro país. Lo anterior se sostiene porque dicha modernización tiene ventajas y desventajas; pero tal parece que las ventajas de esta modernización en las relaciones laborales en su mayoría están destinadas para el empresario, esto por naturaleza del sistema capitalista. Digamos que tales desventajas económicas, laborales y sociales en su mayoría, sólo se destinan a la clase trabajadora. Se dice lo anterior porque dentro del proceso de modernización económica y recambio tecnológico, se están generando nuevas y muy sofisticadas condiciones laborales, y junto a ellas una mejor producción laboral que da como resultado un progreso en las fuerzas productivas a través de un seguimiento de conceptos de actualidad de una nueva relación laboral tales como, flexibilidad, movilidad, productividad, capacitación, etc., avanzando así dentro de un proceso productivo, en el sentido de un control ahora sí absoluto por parte de la empresa, dándose una mayor explotación del trabajador.

Es interesante reflexionar que el empresario ha ideado adecuar a la clase obrera ante una situación intrínseca, que se presenta con el recambio tecnológico y con la modernización económica vía una integración económica globalizadora del capital, libre mercado y reconversión industrial

en un sólo concepto: Neoliberalismo; Doctrina económica que pretende renovar el liberalismo mediante la intervención limitada del Estado en lo jurídico y en lo económico; que conlleva a una modernización del trabajo, desembocando así en una nueva forma de intensificar la explotación de la clase obrera. Este hecho se justifica y se sustenta como válido por la aristocracia empresarial y de gobierno, los cuales sostienen que: La modernización es un cambio radical que se traduce en mejorar los servicios, elevar la calidad y cantidad del producto abriendo así nuevos espacios para la competencia internacional; así también mejorar las necesidades colectivas del país.

Todo este escenario de modernización y cambio, por lo que respecta al presente tema; no tendría sentido sin la presencia de un ente tan importante como lo es el sindicato, (asociación de trabajadores o patronos, establecida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses) sin embargo, esto a través de la historia ha sido muy cuestionado por diversos críticos que sostienen que el sindicato se ha convertido en un organismo de control por parte de la empresa, transformándose en un sindicalismo; sistema de organización obrera que por medio del sindicato oficial o de gobierno, hoy en día su objeto de lucha social viene siendo obsoleto. Sin embargo, aceptar lo anterior es hacer desaparecer todo el contexto histórico que ha forjado el sindicalismo mexicano a través de sus luchas, que si bien es cierto generalmente se enfocó a logros y conquistas salariales, mismos que el gobierno se encarga de anular a la larga, con aumento de precios y desempleo, también es cierto que el sindicalismo

independiente se ha sostenido y ha hecho sentir su presencia en la unificación de interés de la clase obrera dejando huella en el desarrollo de su capacidad organizativa como puntual de lucha y de movimiento, además de colocarse como órgano de oposición y de presión del sindicalismo oficial.

Sin embargo, debemos seguir la huella del sindicalismo corporativo porque éste es el que lleva oficialmente el destino de la clase trabajadora y del sistema laboral del país.

Ahora bien, es nuestra intención como objetivo general, esclarecer las diversas modificaciones que se están dando a partir de una modernización económica y una flexibilización (tener disposición para ajustarse a los cambios que requiere la nueva tecnología.) en la relación laboral mexicana, misma que va a girar en torno a cuatro entes que son: El Estado, la aristocracia empresarial, la entidades sindicales y los trabajadores.

Orientándonos en el cambio y la modernización laboral, el sindicalismo mexicano debe modificar su estrategia de acción sindical ante las nuevas formas y sistemas de organización productiva. Es necesario entonces exhortar al trabajador para que reflexione sobre su participación dentro de la modernización, misma que va transformando condiciones laborales que indiscutiblemente afectan de una manera directa a dicha fuerza de trabajo, que notablemente debe tomar actitudes participativas y de

presión ante la organización sindical, para que en consecuencia esta última opte por una postura que adecúe la transformación en condiciones laborales, por lo menos no tan desfavorables, de lo que éstas se presentan.

Es utópico afirmar que la modernización laboral esta pensada en favor del trabajador. El capitalista lo primero que piensa al modificar estas relaciones laborales es aumentar su plusvalía, y esto es inegable. Una prueba de ello lo es el actual proceso de modernización laboral destinado a flexibilizar al trabajador capacitándolo previamente con objeto de intensificar la producción, derivándose en más ganancia para el empresario, configurando así una elevada explotación del trabajador.

Para finalizar diremos, que el sindicato mexicano es el punto central del nuevo orden laboral, y que dependerá de su desenvolvimiento para afrontar un nuevo orden económico laboral capaz de hacer frente a los nuevos retos de apertura internacional.

# **CAPITULO I**

**SINDICALISMO, MODERNIZACION  
Y FLEXIBILIZACION**

## **1.1. ETAPA DE FORMACION Y CONSTRUCCION DE LA ORGANIZACION SINDICAL HACIA EL CAMBIO DE LAS RELACIONES LABORALES**

En un principio, la lucha de la clase trabajadora en México, llegó a funcionar como un movimiento espontáneo en defensa de sus intereses comunes e inmediatos. Los primeros organismos formados eran a través de asociaciones obreras, basados en la lucha de tipo anarquista: desorden y confusión por flaqueza de la autoridad pública en relación a la clase obrera del país. Esta lucha se caracterizó en radicalizar al movimiento obrero mexicano, que invitaba al proletariado a expropiar la riqueza que ostentaba el Estado. Esta invitación iba más allá de una lucha obrera, de mejores condiciones laborales y salariales. Así esta corriente que surgía a finales del siglo XIX, más tarde era impulsada por el Floresmagonismo a principios del siglo XX, que se caracterizará como movimiento anarcosindical, que defendía a la no participación de la política, por medio de la acción directa mediante la huelga general, que poco después sirviera como instrumento de lucha que forjará el eslabón para la formación del sindicalismo mexicano en la etapa posrevolucionaria con la Constitución de 1917. Esta formación fue innovadora y trascendental, pero desde un punto de vista funcional del sistema capitalista porque lógicamente no refiere a un logro de justicia social, sino en este caso sería un logro de justicia formal plasmado en el artículo 123, de la Constitución de 1917.

Ahora bien, más tarde en el año de 1931, La Ley Laboral Reglamentaria establece medios institucionales para otorgar a los sindicatos personalidad jurídica, manifestándose como una facultad el derecho de huelga, instrumento jurídico trascendente que dió cierto matiz de avance a condiciones laborales cada vez mejores, en comparación con la época prerevolucionaria.

Es importante indicar que en el período posrevolucionario de 1917, hasta nuestros días el Estado político se ha preocupado dentro del seno sindical en legitimar la funcionalidad del sistema capitalista realizando un pacto con el sindicalismo mexicano. Así, el movimiento obrero organizado se ha configurado a través de un pacto político con el Estado, adoptando ciertas formas políticas que lo caracteriza como el sindicalismo corporativo, el proteccionista, el sindicalismo blanco, el de los servidores públicos y finalmente el sindicalismo necorporativista: asociación de trabajadores, en contra del sindicalismo de clase, caracterizado por la rigida intervención del Estado capitalista y liberal en las relaciones productivas

Con respecto a la idea, de los profesores José Othon Quiroz y Luis Méndez: el sindicalismo corporativo es el de mayor tradición y trascendencia en el transcurso de nuestra historia, encabezado por la Confederación de

---

<sup>1</sup> Méndez, Luis Quiroz trejo, José Othón. "El Sindicalismo Mexicano en los Noventa" "El Cotidiano, Revista de la Realidad Mexicana Actual No. 56. Universidad Autónoma Metropolitana México, D.F. Julio 1993, P.5

Trabajadores de México (CTM), que ha podido darle continuidad al sindicalismo (continuidad que viene desde la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), producto de la Revolución Mexicana; que hasta hoy con su sindicalismo de oportunidad sigue manteniendo vínculos (*aunque ya no tan estrechos en la actualidad*) con un Estado interventor de la economía y mediador de los conflictos de clase, además de su relación orgánica con el partido oficial, lo sitúan como el prototipo del corporativismo sindical; el cual aboga por mejoras laborales, sin cuestionar el sistema político.

Otra forma de adopción del movimiento obrero organizado es el sindicalismo de protección representado por la Confederación Regional Obrera Campesina (CROC), que según los autores anteriormente citados señalan que aún mantiene una estrecha relación corporativa con el Estado y su partido oficial. Así mismo dicha confederación en la actualidad finca su reciente crecimiento, en un sindicalismo que garantiza el control sobre el conflicto laboral hacia el cambio de la relación obrero-patronal.

Una configuración más es el sindicalismo blanco que los autores ya citados dicen: "Que su antiestatismo extremo no lo saca de cierto corporativismo..., el corporativismo de este sindicalismo es el de un patronato unilateral que no acepta la existencia del conflicto y que lo combate con tal rigidez que cae en el extremo opuesto de sus críticas: La

---

<sup>2</sup> Idem p.6

sociedad cerrada, del capital, el corporativismo de la gran corporación capitalista"<sup>3</sup>

Otra forma del sindicalismo es el de los servidores públicos afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), y por último una configuración sindical, muy actual con mucho futuro como lo es el llamado corporativismo modernizador o neocorporativismo representado por la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS). Este sindicalismo con su carácter modernizador y de corriente democrática, muy a la época, ofrece salidas concertadas al Estado y al capital dentro de una misma esfera, avasallando al sindicalismo independiente.

Por tanto ésta labor que realiza la FESEBS al servicio del Estado y de sus intereses, lo enfila como el sindicalismo oficial, prometedora del presente y del futuro. Así el proyecto modernizador que presenta esta federación, es lo que requiere un gobierno adecuado al cambio dirigido a una innovación tecnológica, flexibilizando la relación laboral.

Para finalizar este punto y partiendo de lo anterior, diremos que la formación histórica del sindicalismo mexicano a través de un proceso político por parte del Estado, construye un sindicalismo oficial a imagen y semejanza de éste, de cada etapa económica, política y social que vive el país (tal es el

---

<sup>3</sup> Idem p.6

caso de la CROM, CTM, CROC, FSTSE y la FESEBS). Precisamente hoy en día se ha construido un sindicalismo neocorporativo acorde a la época, proyectado hacia el cambio en las relaciones laborales.

### **1.1.1. SURGE UN NUEVO SINDICALISMO CON NUEVA VISION**

Para poder ubicar la existencia de una nueva alternativa sindical, oficial del Estado mexicano, precisamente adecuada a la época de cambio que vive el país. Es necesario hacer mención que el movimiento obrero mexicano en la década de los setenta vivió una etapa caracterizada por los estudios, de insurgencia sindical; que consistió en una lucha que tenía como principal consigna la democracia; intervención del pueblo en el gobierno y que estas batallas conformaron un movimiento tan complejo que obligaron (a finales de los años setenta y principios de los ochenta) a una contra ofensiva del capital y del Estado contra el movimiento de insurgencia sindical y en consecuencia una derrota de éste último.

Es importante apuntar que en 1978 en el mes de junio la CTM promovía un proyecto de reforma económica, retomado de propuestas del sindicalismo independiente. En donde se emite una convocatoria al entonces presidente José López Portillo con motivo de la realización de una reunión nacional para la Reforma Económica, y se pronuncia: "el objetivo de este proyecto es detener el deterioro económico del país que repercute negativamente en los niveles de vida del pueblo de México así como transformar las bases estructurales que impiden alcanzar los objetivos de justicia social que se propone nuestro movimiento revolucionario".

---

<sup>4</sup> Idem p.9

Este proyecto Cetemista de corte nacionalista se contagiaba de un futuro que el gobierno de José López Portillo anunciaba prometedor de las grandes promesas de riqueza nacional derivadas del gran auge en la explotación petrolera no olvidando también que era el inicio de una nueva aventura populista. Este panorama hizo a la CTM elaborar un programa de acción nacionalista ofreciendo al gobierno de la república estrategias de desarrollo consistentes en impulsar un programa nacional de productividad y desarrollar la industria en México. Era así como la CTM planteaba al gobierno de José López Portillo, una salida nacionalista con el objeto de recomponer el aparato industrial, el comercio, la distribución y otros servicios. Estos planteamientos no son más que la expresión de las cuatro reuniones nacionales de reforma económica; desarrollo rural, sector social de la economía y de desarrollo industrial, que constituyó el proyecto de 1978, ofrecido por el gobierno mexicano. Así mismo en 1980, aunque el gobierno de José López Portillo quería estar dispuesto a correr la aventura por la vía del proyecto cetemista, el peso de la crisis económica y la negativa de los empresarios fué un obstáculo, porque la propuesta de la CTM fue contraria a la lógica del capital. El empresario privado no podía aceptar que la industria se reestructurará con criterios nacionalistas y objetivos de justicia social, ni hacer depender su funcionamiento del compromiso por crear empleos suficientes, además de negarse a elevar el nivel de vida de sus trabajadores. Tales postulados eran absurdos y desencajaban en un esquema de producción capitalista.

Más tarde en 1981, la crisis y su amenaza del desastre económico, empezaba a configurarse cada vez más cuando la promesa petrolera de la riqueza nacional comenzaba a esfumarse, manifestándose claramente en su incapacidad para aliviar el desempleo, mejorar el salario y detener la incontrolable inflación.

Es a partir de 1983, cuando se le da el golpe letal al sindicalismo independiente y al corporativista, acarreado consigo una prolongada crisis del sindicalismo actual. Siendo al inicio del sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado (1982 - 1988), cuando la CTM insistió en incluir un proyecto en el programa del nuevo sexenio; sin embargo la orientación neoliberal que le imponía la Banca Mundial al nuevo presidente y su política modernizante de éste último, chocaban con cualquier proyecto de corte cetemista, explicando que el proyecto de Miguel de La Madrid Hurtado buscaba la racionalidad y la eficiencia capitalista del proceso económico, en tanto la CTM buscaba resolver los deterioros crónicos del aparato productivo a través del reforzamiento del Estado y del sector social de la economía, en donde poco tenían que ver ambas alternativas.

Es así como tarde o temprano tenían que chocar estos dos proyectos antagónicos, manifestándose en la autorización del gobierno para admitir el alza de precios de artículos de primera necesidad mientras que permanece sordo a la demanda de aumento salarial. La CTM reacciona emplazando a huelga a sus organizaciones en todo el país. Sin embargo la CROC, CROM y FSTSE se oponen al emplazamiento de la CTM. Más aún

Más aún ésta última sigue presionando, proponiendo un pacto de solidaridad nacional con la iniciativa privada y el Estado mismo que acuerde una congelación de precios y salarios.

La respuesta de Miguel de la Madrid Hurtado, a las propuestas cetemistas fue una negativa rotunda, y siendo fiel a su política de realismo económico advierte: "no podemos, racionalmente aspirar a congelar precios y salarios. Sería engañarnos a nosotros mismos y la mentira ya no puede ser instrumento de lucha política. La dejámos a minorías de demagogos e irresponsables...No me dejaré presionar por viejos estilos de negociación o pretensión de poder. La República está por encima de los grupos"<sup>4</sup>

La respuesta del gobierno era definitiva, la alineación de la CTM al sistema que imponía el gobierno no se hizo esperar. La CTM cambiaba su modelo rígido por un modelo modernizador, renunciando a la negociación para el diseño de la política salarial, de empleo a cambio de permanecer con poder en el partido del Estado o en su defecto tenía que extinguirse.

Es interesante mencionar que la CTM se ha comportado siempre con oportunidad política en los momentos más difíciles y este oportunismo la ha mantenido en pie, buscando ser funcional al proyecto de transformación estatal, y así establecer su presencia cada vez menos de lucha y de logros

---

<sup>4</sup> Idem p.15

sindicales, y más como institución política de poder. Mostrando con esto que el corporativismo tradicional se encuentra en una profunda crisis en su funcionalidad sindical. Así en el sexenio del Lic. Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), la CTM firmó pactos de transformación del espacio de trabajo, congelando salarios, elevando precios y reprimiendo movimientos sindicales de disidencia es decir, se adecúa a las necesidades del gobierno.

Sin embargo, algunos estudios de la materia, coinciden en que la CTM, fué para el gobierno de Carlos Salinas de Gortari una opción provisional, debido a la situación en la que se encontraba el país.

En el presente sexenio del Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León (1995-2000), vuelve a firmar los mismos pactos, que firmó en el gobierno del sexenio pasado (congelando salarios, elevando precios y reprimiendo movimientos sindicales de disidencia).

Con respecto al orden de ideas planteadas, es de suma importancia recalcar que la CTM, como verdadero sindicalismo, es una alternativa que ya dejó de existir como opción duradera y permanente. Ante estas circunstancias surge una nueva alternativa, se trata de un sindicalismo con nueva visión, surgiendo con la transición del viejo orden laboral hacia la modernidad en las relaciones laborales.

## **1.1.2. SURGIMIENTO DE UN NUEVO MODELO JURIDICO DEL SINDICATO MEXICANO**

Parece absurdo hablar aquí de un modelo jurídico propio del sindicato mexicano; porque es necesario indicar que los sindicatos carecen de una legislación laboral propia como institución, jurídicamente hablando. El sindicato es regulado por el aparato público a través de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto los sindicatos no tienen un modelo jurídico propiamente sindical, sino que sólo se desenvuelven en un modelo jurídico que impone el Estado; que regula y determina la conducta de éstos últimos para con los trabajadores y para con las empresas.

Por tanto, el sindicalismo se enfila al requerimiento de un nuevo modelo jurídico-laboral del Estado, obligando a una modernización laboral, que se presenta con un nuevo sistema productivo (flexibilización del trabajo) estimulado por una innovación tecnológica que provoca un cambio de conducta en el aparato productivo, más aún con la llegada del Tratado de Libre Comercio, el orden jurídico-laboral tiende a expectativas de transformación. Donde la iniciativa la tiene el actual gobierno y va a ser importante señalar que reformas jurídicas se preparan para insertarlo en el modelo jurídico del Estado, adecuado al modelo neoliberal.

Es interesante también saber como se está proyectando y que posición están tomando el sector patronal, y aún más el sindicalismo oficial

ante esta configuración jurídica para desenvolverse en el surgimiento del nuevo modelo jurídico que se ventila.

Por su parte los empresarios optan porque se reforme la legislación laboral, y como ejemplo aportaremos la postura del asesor legal de 180 empresas Roberto Alatorre Mendieta, que explica<sup>6</sup> "es urgente flexibilizar, así sea mínimamente las relaciones obrero-patronales, y es una necesidad que debe ser entendida por los sindicatos, dejándo atrás desplantes revolucionarios fuera de época y modernizarse. Derogar las huelgas de apoyo para darle certidumbre a los inversionistas extranjeros, permitir que las empresas puedan controlar mayor número de trabajadores extranjeros, revisar el procedimiento para el estallamiento de huelgas y facilitar a las empresas los procedimientos para llevar adelante conflictos de orden económico para ser competitivos, por último apunta que finalmente se tendrá que llegar a ésto".

El presente gobierno ha adoptado como política laboral de su administración, un acuerdo concertado entendido como una maniobra destinada a imponer la flexibilidad en las relaciones laborales y así dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo en el paso de transición a la modernidad de la sociedad mexicana.

---

<sup>6</sup> Aldana, Francisco "México tiene que modificar su economía" Revista 7 Cambio No. 118 Edit. abeja, México D.F. Mayo 1993 p.61

Podemos hablar de un cambio del sindicalismo mexicano en general, enfocado al nuevo panorama laboral. Es así como el sindicalismo se ve determinado para adoptar un nuevo modelo político-económico con respecto a la política estatal.

Ahora bien para comprender la implicación en el nuevo modelo sindical con respecto al sector empresarial, Hinrich Oetjen (investigador del sindicalismo socialista alemán), realizó un estudio acerca de la nueva política sindical a nivel general y sobre esto asevera.<sup>7</sup> Que los estudios sociológicos del desarrollo capitalista realizados de manera general en el ámbito de la administración de las industrias modernas, en el de sus aplicaciones técnicas y en el de sus concepciones acerca de la futura organización del trabajo, obligaron a los sindicatos a cambiar su modelo. Dichos estudios han demostrado que los empresarios modernos compaginan la aplicación de las nuevas tecnologías con la competencia del trabajador especializado y que esto asegura un crecimiento de la productividad. Esta orientación empresarial constituye el punto de partida para una política económica-sindical orientada a la participación en el nivel competitivo de las empresas.

Por otra parte el mismo autor continua explicando: "que en la actualidad los sindicatos tienen como principal foco de interés, los espacios

<sup>7</sup> Oetjen, Hinrich "El futuro del trabajo y la política sindical" La Revista del Socialismo del Futuro No. 6 El Futuro del Trabajo. Fundación y Sistema. México D.F. Junio 1993. Pp. 148 y 149

de configuración de la técnica y la de organizar un buen trabajo desde la forma hasta los objetivos; éste es el hilo conductor hacia una flexibilidad laboral. La nueva concepción de la política de este nuevo trabajador especializado es el que caracteriza una formación completa, flexible, ágil y sobre todo por la competencia en su especialidad"<sup>8</sup>

En relación a esto, se concluye que la configuración del modelo político económico del sindicalismo mexicano se da en una instancia de productividad e higiene y seguridad; desembocando en un nuevo sistema productivo, "la flexibilización del trabajo".

Para finalizar este objetivo diremos que el gobierno en turno finca sus esperanzas a corto plazo, en el nuevo modelo político económico neocorporativista, concertador de corriente democratizadora que encabeza la FESEBS, y que ha logrado adecuarse a lo largo de su existencia a la política económica del Estado Neoliberal. Aún así el sindicalismo tradicional oficial vigente, ha dado muestra en la actualidad de su compromiso con la nueva racionalidad productiva de impulsar la deseada flexibilidad laboral, de reservar un espacio al modelo corporativo, dejándo atrás viejos esquemas tradicionalistas por nuevos modelos de modernización del aparato productivo.

Sin embargo, este sindicalismo corporativista tradicional, no deja de

---

<sup>8</sup> Idem p.149

ser un sindicato oportunista de la etapa modernizadora que esta pasando por una gran crisis y que difícilmente se podrá recuperar. Por tanto, el futuro del proceso modernizador se deja para el neocorporativismo sindical, que es el que tiene un modelo político-económico fortalecido que encaja en el nuevo orden laboral.

## **1.2. BREVE HISTORIA DEL TAYLORISMO**

De acuerdo con la historia, el modo de acumulación capitalista influenciado por la revolución industrial desembocó en una crisis esencial en el sistema productivo. Este sistema productivo en terminos generales mantenía un esquema pre-industrial que no aprovechaba de una manera suficiente en el invento de la máquina donde tuvo que ser necesaria la revolución llamada taylorista para salvar la crisis y fortalecer las potencialidades del sistema capitalista norteamericano. De ahí entonces que la propia ingeniería norteamericana se inició como la ingeniería líder de la economía mundial.

Así mismo, al finalizar el siglo XIX y comienzos del XX, la ingeniería norteamericana diseña una nueva concepción del proceso del trabajo; desarrollando lo que se llama la organización científica del trabajo, diseñada por Taylor, que consistía en que el sector empresarial concibe e impone el proceso productivo en una segmentación de todos los contenidos de trabajo. Así durante más se fragmentaba este proceso, más se le imponía al trabajador ritmos de trabajo que incluso fueran capaz de ser medidos con un cronómetro, ya que estos sistemas de fragmentación se caracterizaban por ser infinitos.

Por tanto este sistema de producción de división del trabajo Taylorista fue impuesto a través de una lucha muy fuerte entre trabajadores y

empresarios, que se dió a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, y que terminó rompiendo la capacidad del trabajador para pensar, diseñar y colocándolo como un simple ejecutor. Porque anteriormente el proceso del trabajo estaba dado por el obrero de oficio que se caracterizaba por realizar un trabajo completo.

Para tener clara la corriente Taylorista Eduardo F. Ramírez define al sistema Taylorista como: "Desarrollo de manufacturas a escala masiva, estandarizada y centralizada; preponderancia de inversiones de capital fijo a largo plazo; descentralización oligopólica, especialización mecánica y fragmentada del trabajo uniformidad y expansión del consumo y concepción remunerativa y estable del salario"

Cabe mencionar lo que dice Hinrich Oetjen; "El modelo de Desarrollo Taylorista típico lo encontramos en la película "Tiempos Modernos" de Charles Chaplin, donde el individuo se ve atrapado por las máquinas reflejando por una parte la cultura industrial de las masas y por otra a la práctica del trabajo mecánico parcial en áreas de la producción de productos estandarizados a gran escala"<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Ramírez, Eduardo F. "El Tratado de Libre Comercio entre el Viejo y El Nuevo Orden" 2ª Edición Edit. UNAM-CISENA México. D.F. 1993 p.119

<sup>10</sup> Oetjen, Henrich, op. cit p.147

Ahora bien, con respecto a México, a partir de 1917, en el período post-revolucionario, la vía fundamental para conducir al país rumbo al progreso capitalista era la industrialización del tipo fordista-taylorista. Este nuevo sistema de proceso productivo sería el empuje para transformar un país atrasado y rural como era México, en un país moderno con hábitos de mejores niveles de vida semejante al mundo avanzado.

## **1.2.1. BREVE HISTORIA DEL FORDISMO**

Ford, históricamente fue importante por sus aportaciones en conceptos o si se prefiere por sus innovaciones organizacionales, independientemente de sus aplicaciones a las que dió lugar a partir de la especialización de las funciones y fragmentación de las tareas, con medición de tiempos y movimientos, haciendo posible y útil para todos el concepto de organización del trabajo en tiempo asignado.

A través del principio de la transportación mecánica de las piezas a lo largo de líneas concebidas para resguardo y operaciones sucesivas, Ford aporta el concepto de tiempo impuesto. Además el fordismo también se caracteriza por un encadenamiento rígido de ritmo uniforme implicando pérdidas análogas en las líneas fordianas clásicas sometidas a equilibrio. La forma fordiana clásica consiste finalmente en un sistema de producción basado en un puesto, un hombre y una tarea.

Más tarde, las nuevas tecnologías se han integrado en el seno del concepto clásico fordiano de organización, conocido con diversos nombres, siendo el más usado el de la línea integrada de fabricación, este tipo de línea fordiana aparece simultáneamente en Europa Occidental a mediados de la década de los setenta y sobre todo entre las constructoras automotrices Renault, Volvo, Fiat y Volkswagen.

## **1.2.2. ETAPA DE SUSTITUCION DEL SISTEMA DE LA DIVISION DEL TRABAJO EN LA RELACION LABORAL POR UN SISTEMA DE FLEXIBILIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES**

Diremos que la nueva tecnología consiste en los sistemas robotizados, viene siendo el principio que está revolucionando los cambios en la organización tradicional del proceso de trabajo; es decir el punto de partida de sustitución de la división del trabajo taylorista por un nuevo sistema productivo, es a causa de esta innovación tecnológica la cual obliga a modificar el proceso de producción.

Así esta nueva situación exige una concepción distinta de la organización para el trabajo, en donde cambian puestos, calificaciones, estructuras escalafonarias y en general se requiere una nueva estructura laboral flexible.

Por tanto este proceso de sustitución del viejo sistema productivo por un nuevo, consiste en adecuar al trabajador al nuevo panorama laboral moderno a consecuencia del recambio tecnológico; ya que con la introducción de la maquinaria tan compleja, el sistema laboral se está flexibilizando.

Hoy el sistema productivo de la división del trabajo Taylorista sufre una gran

crisis, que con la modernización en el aparato productivo del sistema capitalista ya no encaja y no cumple con las condiciones de esta nueva era productiva. La introducción del Tratado de Libre Comercio nos lleva a una integración económica, y así el viejo sistema productivo (taylorista) en México es obsoleto, y ya no funciona para las necesidades del sistema capitalista.

### **1.2.3. DESARROLLO DE LA FLEXIBILIZACION EN LAS RELACIONES LABORALES ANTE LA EXIGENCIA DE LA MODERNIZACION ECONOMICA**

México vive una etapa de cambio de modernización económica y política que se gestó en el sexenio de Miguel de la Madrid; y que hoy en el panorama laboral se refleja aún más con la política neoliberal que sostiene el actual gobierno y que consiste en la necesidad de una integración económica para buscar nuevos espacios al libre comercio y nuevos mercados a nuestro país.

Todo esto conlleva a una nueva configuración del panorama laboral en el sistema productivo en dónde este se ve exigido a cambiar para ser más eficiente, buscando generar una mejor calidad y elevada productividad, para así competir en el plano internacional.

Así ante estas nuevas condiciones es como se desarrolla un nuevo sistema productivo que se identifica como una flexibilización en las relaciones laborales; al respecto Francisco Hernández Juárez dice: "De hecho el desarrollo de la flexibilización del trabajo no es otra cosa que el llevar nuestro sistema de recursos humanos a una gran capacidad de adaptación y a la creciente complejidad de los mercados. Lo importante...es hacer de los trabajadores no ya los simples receptores y operadores de las nuevas tecnologías sino convertirlos en los agentes promotores del propio

cambio tecnológico"<sup>11</sup>

Dentro del seno productivo empresarial diremos que la flexibilidad se ha desarrollado en cuatro variantes principalmente; Flexibilidad en cuanto a los puestos y materia de trabajo, en cuanto a la jornada de trabajo, en cuanto al horario de trabajo y por último en cuanto a la contratación de empresas de fuera. Esta configuración de la flexibilización laboral (que con posterioridad abordaremos en su estudio), ya tomó forma dentro del seno laboral y más aún con la exigencia de una modernización tecnológica, económica y jurídica que tiende a la automatización de la producción y del trabajador que en su tiempo (en los sesenta) llegó a funcionar, en donde el capital encontró el camino para un mayor aumento de la producción.

Pero ahora este modelo taylorista llegó a su fin en la era de los noventa con la política neoliberal de Miguel de la Madrid Hurtado, y la continuación del actual régimen en donde la modernización económica, política y laboral es la base para la integración internacional de nuestro país ante los retos del Tratado de Libre Comercio.

---

<sup>11</sup> Hernández, Juárez, Francisco "Modernización: La Búsqueda del Nuevo Sindicalismo" Revista México Industria Maquiladora Panorama Laboral 4ª Edición Edit. Abeja México D.F. 1991 p.55

# **CAPITULO II**

**LA FLEXIBILIZACION COMO  
INSTRUMENTO DE CAMBIO EN LAS  
RELACIONES LABORALES  
OBRERO-PATRONALES**

## **2.1. CONCEPTO DEL NUEVO SINDICALISMO MEXICANO**

A diferencia del actual concepto del sindicato, la Ley Federal del Trabajo conceptualiza al sindicato de una manera tradicionalista, concebido como un sindicalismo revolucionario ya que se trata de una expresión específica del concepto genérico de libertad de asociación profesional consagrada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por tanto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, dispone "un sindicato es una asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

Por otro lado, con el sello de la nueva concepción del sindicalismo modernizador, el autor Rubén Delgado Moya, conceptualiza al sindicalismo mexicano de una manera más amplia y no sólo le da una simple y llana definición como la Ley Federal del Trabajo.

"El sindicato es algo más que una asociación profesional, productiva de bienes materiales, es una institución que por medio de la socialización del capital y del trabajo evita cualquier subterfugio de explotación, tanto del capital como del trabajo, en su calidad de factores de la producción,

distribución y consumo de bienes materiales"<sup>12</sup>

A manera de ampliar la conceptualización, mostraremos un panorama comparativo de como han cambiado los sindicatos; en el sindicalismo del siglo pasado cualquiera que fuera la organización hegemónica; en prácticamente todas las huelgas se tenían elementos de oposición y lucha contra el sistema y por tanto, capacidad transformadora. En la actualidad las cosas son distintas, la mayoría de huelgas y movimientos reivindicativos, tienen más elementos integradores que transformadores.

---

<sup>12</sup> Delgado, Moya, Rubén. "El Derecho Social del Presente 1ª Edición Edit. Porrúa. S.A. México D.F. 1977 p.469

### **2.1.1. CARACTER DEL NUEVO SINDICALISMO MEXICANO**

Los cambios habidos en el marco en el que se desenvuelve el sindicalismo mexicano; tales como globalización de los procesos productivos, la reducción del peso del sector industrial en la economía, una fuerte innovación tecnológica, un nuevo modelo de empresa, una nueva composición de la clase obrera con nuevos puntos referenciales de comportamiento, son sectores cada vez más importantes que se escapan de los ámbitos de actuaciones sindicales, todos estos cambios son algunos de los fenómenos que hoy están condicionando con gran fuerza un nuevo carácter sindical, pero cuyas consecuencias pueden ser impredecibles en su proyección hacia el futuro.

El carácter del sindicalismo en general se está determinando de una relación laboral que está en proceso de transformación a una relación laboral flexible obrero-patrón, debido a las nuevas condiciones de modernización industrial motivadas por una innovación tecnológica y por la situación económica actual del país. Por tanto esta nueva forma de organización en la relación laboral, está determinando el comportamiento de los sindicatos que se caracterizan en ser también flexibles, esto es el sindicalismo, tiene que adoptar un carácter de flexibilidad y adecuarse ante nuevas formas organizativas establecidas entre obreros y patronos.

El carácter flexible del sindicalismo consiste en flexibilizar las relaciones laborales, es decir, concertar, negociar y no contraponer su carácter antagónico, ahora se trata de solucionar los problemas a través de la concertación. Así mismo, hoy el sindicalismo tradicional mexicano ha tenido que cambiar su carácter rígido de representatividad laboral, motivado por la situación económica que se está sucitando en todo el mundo; la cual afecta de manera importante a nuestro país, el cual se encuentra en un período de adaptación con la introducción paulatina del Tratado de Libre Comercio, por lo que es necesario un sindicalismo flexible, acorde a los cambios políticos y económicos en que se encuentra nuestra nación.

## 2.2. CONCEPTO DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

La calidad: Se entiende como el conjunto de cualidades que reúne una cosa o producto. Marx llama productividad: "a la elevación de la producción con la misma cantidad de trabajo y capital, dentro de un proceso de trabajo determinado".<sup>13</sup>

Reforzando el concepto de calidad y productividad, Francisco Hernández Juárez expresa que: "de hecho, el concepto mismo de productividad debe ser transformado para vincularlo con el de calidad. Productividad y calidad forman ahora el nuevo binomio de las organizaciones industriales y de servicio. De manera concertada, el sindicalismo se ha comprometido a mejorar la productividad y la calidad a través de la puesta en marcha de un programa que comprende la participación del conjunto de la organización. Este programa supone el reconocimiento de una nueva cultura de trabajo basada en la plena incorporación de la capacidad productiva y creativa de los trabajadores".<sup>14</sup>

Tomando como marco de referencia lo conceptualizado por Francisco Hernández Juárez, diremos que de hecho la calidad y la productividad unidos en sí, se realizan con el proceso de mejoramiento de las condiciones

---

<sup>13</sup> Marx, Carlos. Engels F. "Obras Escogidas" Tomo I Edit. Progreso, Impreso en la U.R.S.S., 1980 p.170

<sup>14</sup> Hernández, Juárez, Francisco. op. cit. p.55

unidos en sí, se realizan con el proceso de mejoramiento de las condiciones de trabajo y con el mejoramiento de los procesos de capacitación y formación profesional de los trabajadores.

## **2.2.1. CONCEPTO DE CAPACITACION LABORAL**

Para Francisco Hernández Juárez, "la capacitación profesional de los trabajadores tiene que pasar de ser una capacitación para la operación de instrumentos, a una capacitación para la comprensión de la tecnología y para la potencialidad técnica de cada uno de los trabajadores, así como la capacidad de identificar averías, disfuncionalidades y zonas de no calidad, así también como en la capacidad de decidir y reaccionar con oportunidad en complejas zonas de procesos de producción altamente sofisticados"<sup>15</sup>

Héctor Santos Azuela define a la capacitación: "como la preparación del trabajador, a efecto de que ascienda a niveles o categorías mayores a aquella que ocupa"<sup>16</sup> así mismo señala que "el adiestramiento consiste a su vez, en la tarea de instruir o enseñar al trabajador con el objeto de que perfeccione la actividad laboral que desempeña"<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Idem p.56

<sup>16</sup> Santos Azuela, Héctor. "Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo" 1ª Edición Edit. Porrúa, S.A. México 1990. Pp. 355 y 356

<sup>17</sup> Idem p. 356

## **2.2.2. FINALIDADES A LOGRAR CON EL PROYECTO DE CALIDAD, PRODUCTIVIDAD Y CAPACITACION DENTRO DE LA RELACION LABORAL**

El empresario enfrenta seis grandes problemas que lo llevan a implementar el proyecto de productividad y calidad. A través de un mecanismo que es el de los Círculos de Control de Calidad. En primer término, este proyecto tiende a abatir el ausentismo de los trabajadores. Dos, la empresa quiere disminuir la rotación de empleados. Tres, disminuir accidentes en el proceso de trabajo (evitando la frustración repetitiva de estar haciendo la misma acción todo el día). Cuatro, se requiere elevar la productividad. Cinco, disminuir defectos y desperdicios en los productos (para esto se plantea que sea el propio trabajador el encargado, que se preocupe por controlar la calidad en productos terminados). Finalmente, se sugiere disminuir tiempos muertos, generados en el proceso de trabajo.

Detrás de todo esto hay una gran transformación que está planteando el empresario, la cual consiste en modificar la responsabilidad individual hacia una colectiva. Ahora si el trabajador falla ya no falla uno, sino todo el grupo, entonces el grupo de trabajo se hace responsable y seguramente en aras de evitar castigos, todos los del grupo van a tener que hacer bien el trabajo que el otro está haciendo mal, así se está responsabilizando al colectivo; en una forma de poder abatir los problemas que se le estaban presentando al empresario.

Al momento de concebir los círculos de control de calidad, los empresarios mañosamente no nos están diciendo que "quieren hacer competir a los trabajadores". La empresa promete; "aquel que contribuya con alguna solución a los problemas que presenta la producción, será reconocido públicamente y remunerado extraordinariamente", así se rompe aquella vieja tradición de solidaridad en donde los trabajadores se comunicaban los secretos de como trabajar más rápido para poder descansar física o mentalmente.

Finalmente el empresario lo que quiere es aumentar la productividad y producir con calidad, en función de la globalización de mercados y competir a nivel internacional ahora con el Tratado de Libre Comercio.

### **2.2.3. CONSECUENCIAS EN LA RELACION LABORAL OBRERO-PATRON, SOBRE LA POLITICA DE CALIDAD, PRODUCTIVIDAD Y CAPACITACION**

Desafortunadamente la política de calidad, productividad y capacitación que se ha implementado no sirve a todos los trabajadores en su conjunto. Los beneficios son desiguales. Sí, nosotros pensamos que la técnica debe ayudar al trabajador, que bueno que la máquina realice el trabajo que realizaban los trabajadores, el problema es que van a hacer esos trabajadores y si pueden o no sobrevivir.

Lo que debe quedar claro es que la productividad es la que va determinando el ritmo de crecimiento de los ingresos de la empresa, las utilidades de la misma, es por eso que las empresas han implementado tecnología destinada a producir con calidad y con mayor productividad, esta tecnología obliga a elevar la productividad. Pero existe un problema, la tecnología ya entró, y provocará cambios en las relaciones entre los propios trabajadores, así como en el tipo y la forma de trabajo en que estos se desarrollan.

La nueva tecnología debería beneficiar a los trabajadores y no para el beneficio total del capital. Entonces debe eliminarse la intensidad del trabajo: porque es ahí donde esta la explotación del trabajador, pero lamentablemente en esta sociedad, dado que se utiliza la tecnología bajo

una perspectiva capitalista, afecta a la productividad tanto como a la intensidad y a la fuerza de trabajo.

### 2.3. ESTUDIO COMPARATIVO DE LA FLEXIBILIZACION EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA DIVISION DEL TRABAJO

Durante el período de 1930 a 1970, predominaba la producción en serie, basada en la cadena de montaje y la forma de organización del trabajo en sus conceptos tayloristas tenía una ventaja, que con el tiempo a pesar de que se le imponían los ritmos de trabajo, el trabajador tenía en sus manos la capacidad de decidir como ejecutaba las tareas y que de él dependía en mucho la calidad con que salía el producto, de hecho la gerencia sólo se encargaba de decirle aquí esta lo que tienes y las piezas que me tienes que entregar, pero todavía no se metía el empresario en todo eso que seguía siendo parte del dominio del trabajador.

Anteriormente, el Taylorismo y el fordismo (basados en la división del trabajo) giraban sobre la base, de que la única forma de abatir salarios era especializando al trabajador en repetir una misma tarea durante todo el día, ellos pensaban que esa forma de repetir tantas veces la misma actividad, se iba a hacer más rápido y con mejor calidad, que se iba a llegar a la perfección y que se reflejaría en una mayor intensidad del trabajo, y también el mismo Taylorismo y el fordismo se manejaban sobre la lógica de que cada trabajador era un número en el puesto de trabajo, se le hacía responsable de este puesto, hoy las cosas están cambiando pero eso era la lógica de la división del trabajo y bajo esa lógica los sindicatos habían comenzado a negociar una serie de cláusulas dentro de sus contratos conteniendo una

serie de niveles salariales y una serie de prestaciones sociales, en las cuales por ejemplo aparecía como que cada trabajador tenía un puesto y determinada tarea específica y la empresa no podía obligarlo a desempeñar otro y que se habían establecido niveles salariales de acuerdo a la complejidad del trabajo. Pero ahora con la introducción de maquinarias este mundo está cambiando y está cambiando en lo que ahora se llama el perfil del trabajador.

Ahora en la década de los ochenta, se inició en México la polémica sobre la flexibilidad de la fuerza de trabajo. Esta polémica tiene connotaciones académicas (crisis del taylorismo-fordismo), de estrategias empresariales y de posturas estatales y sindicales (resistencia sindical a la flexibilización).

Desde el punto de vista teórico, se supone que la forma de uso de la fuerza de trabajo que predominó antes de la crisis actual había sido la taylorista-fordista, caracterizada por la rigidez en el uso de la fuerza de trabajo: trabajo segmentado, monótono separación entre concepción y ejecución, las normas precisas y formales de como trabajar, la separación entre supervisión y operación entre operación y mantenimiento. Según estas teorizaciones el taylorismo-fordismo llegó a su límite para permitir incrementar la productividad y articular producción en masa y consumo en masa. Se abrió así el camino como alternativa a las formas de organización flexibles.

La flexibilidad de la fuerza de trabajo o el uso flexible de la fuerza de trabajo puede comprender varias dimensiones:

- I La flexibilidad numérica; se refiere al ajuste flexible de la cantidad de la fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y del mercado.
- II La flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo; sus formas principales pueden ser la movilidad interna y la polivalencia o bien las multitareas.
- III La flexibilidad salarial; flexibilidad en la jornada con pago por hora trabajada y sobre todo salario según productividad individual.

### **2.3.1. CONCEPTO DE LA RELACION LABORAL OBRERO-PATRON**

El Lic. Antonio Montes Peña, ex director adjunto del Banco Nacional de México, aporta la concepción de la relación laboral obrero-patron, mencionando: "son aquellas que se establecen entre quienes prestan un servicio personal subordinado y quienes reciben ese servicio y pagan por él. Así mismo, las relaciones laborales son el conjunto de funciones y actividades de la dirección de una empresa u organización que se orientan a establecer, difundir y aplicar las normas que aseguran el disfrute de los derechos y el consiguiente cumplimiento de las obligaciones, que se desprenden de las relaciones entre patronos y trabajadores. Finalmente, las relaciones laborales son las relaciones humanas que se dan en el ámbito del trabajo y con motivo de una relación laboral"<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Montes Peña, Antonio "Las Relaciones Industriales Frente a la Modernización del País." Revista México Industria Maquiladora. Panorama Laboral 4ª Edición Edit. Abeja México 1991 p.27

### 2.3.2. CONCEPTO DE LA FLEXIBILIZACION EN LA RELACION LABORAL

La flexibilidad se entiende, como la capacidad de adecuación de un objeto a un estímulo exterior. En este sentido tendríamos que entender que la flexibilidad para el trabajador, "sería la capacidad de adecuarse a los nuevos requerimientos que están planteando, tanto las nuevas tecnologías así como las nuevas formas organizativas del sector empresarial dentro del proceso productivo".

Para Francisco Hernández Juárez, la flexibilización del trabajo no es otra cosa que "el llevar a nuestro sistema de recursos humanos a una gran capacidad de adaptación a la creciente complejidad de los mercados."<sup>19</sup>

Para reforzar estos conceptos mencionaremos que hoy, estudiosos de la flexibilidad lo mismo le llaman flexible al salario que flexible al trabajador; hablan de un trabajador polivalente, hablan de flexibilidad en el horario de trabajo, flexibilidad en la jornada de trabajo e incluso hablan de flexibilidad en la producción, parece que todo se está flexibilizando en este mundo con la innovación tecnológica y modernización económica. También en el sector laboral Marx había pronosticado, antes el hombre pudiera ser por la mañana pescador, al medio día cazador, etc. es decir, ser libre en la configuración de su trabajo y de su vida". Aquí Marx ya hablaba de una

---

<sup>19</sup> Hernández Juárez, Francisco. op. cit. p.54 y 55

flexibilidad en el medio laboral, y específicamente una flexibilización en la jornada de trabajo, en donde el trabajador puede tener varias actividades laborales en un sólo día. Con esta filosofía se rompe la idea de un trabajo repetitivo en serie.

### **2.3.3. FINALIDADES DE LA FLEXIBILIZACION EN LA RELACION LABORAL**

La finalidad de la flexibilización laboral, es lograr una mayor productividad y calidad dentro del sector empresarial de acuerdo con las innovaciones modernizadoras en la administración de empresas.

El proyecto de productividad y calidad total, es el modelo administrativo que busca construir formas de organización flexibles y ágiles, que permitan adaptar a la empresa, con rapidez y eficacia a los requerimientos de competencia del mercado mundial. Se trata de alcanzar la calidad total, el "nulo margen de error", adecuando permanentemente las formas de organización del proceso de trabajo a la diversidad de exigencias que defina el mercado, en satisfacción del cliente, ante un patrón de consumo flexible.

Acorde con los cambios que operan en la economía mundial, se incorporan los métodos organizacionales que las grandes competencias industriales han desarrollado, desde la década de los sesenta. Cambios que ubican a la pequeña y mediana empresa como una entidad con gran capacidad innovadora y flexible para ajustarse a las condiciones que impone el mercado.

En términos de la organización del trabajo, mediante una mayor automatización y control de los procesos, se trata de modificar la conducta del obrero y su disposición a aceptar y hacer suyos los requerimientos de productividad y adaptabilidad que la empresa determine en función de las expectativas de inversión y comercialización.

El proyecto de calidad total que se aplica en particular en la siderúrgica, opera con base en tres ejes fundamentales; el técnico que implica el reforzamiento y la incorporación de nuevas tecnologías que permitan impulsar la capacidad productiva de la mano de obra ocupada; el social, que busca "liberar el potencial creativo de la empresa" es decir promover la participación y aceptación del personal en su papel para mejorar la calidad e incrementar la productividad.

El eje económico, que significa el logro de expectativas financieras y comerciales de la empresa. El eje social; este modelo aparece como un ingrediente fundamental en función de liberar el potencial creativo de la empresa y en función de flexibilizar el comportamiento y disponibilidad del personal para adecuarse a los cambios técnicos y administrativos en la empresa. Se trata de fomentar en el personal una conducta participativa para el logro de los propósitos económicos empresariales, en el marco de una mayor productividad y competencia. En términos del eje social, los medios de comunicación internos entre empresa, personal y sindicato asumen un lugar sustancial. Se requiere de una nueva cultura obrera pro empresarial, que se induce mediante los medios de difusión y los recursos

de capacitación y entrenamiento. Basados en un proceso de mayor automatización y control, el proyecto de calidad otorga mucha importancia a la capacitación en la búsqueda de calidad total.

## **2.3.4. REPERCUSIONES DEL NUEVO SISTEMA PRODUCTIVO EN LA RELACION LABORAL**

Con el nuevo sistema flexible laboral, los trabajos manuales han decaído y han aumentado aquellos que tienen ciertos conocimientos, para interpretar, los nuevos datos que está arrojando el control numérico, ahora el trabajo manual disminuye y el trabajo mental aumenta.

Esto lleva implícito el problema de la calificación, porque el nuevo trabajador para poder enfrentarse a las nuevas condiciones, al nuevo tipo de equipo y a las nuevas condiciones de trabajo tiene que pasar por un período de calificación previo, ya no es posible que él mismo se esté calificando en la actividad diaria.

Existen tres repercusiones muy trascendentes para el trabajador mexicano actual dentro del proceso laboral flexible. Una es que ahora ya no se va a tomar en cuenta la experiencia acumulada por el trabajador dentro del proceso de trabajo, para determinar su nivel salarial, ahora el empresario justificando que el nuevo equipo requiere nuevas capacidades del trabajador, quiere hacer depender el nivel del salario del conocimiento, aquel trabajador que más conozca es el que más va a ganar, la experiencia del trabajador ya no interesa, ésta es una táctica que se está dando sobre todo en las empresas automotrices y esto es injusto para el trabajador que tiene muchos años sirviendo a la empresa con gran experiencia acumulada.

La segunda repercusión sobre el trabajador, es que ahora existe la posibilidad con el sistema flexible de que la empresa establezca cuatro turnos de trabajo y esto se hace como política por dos razones; la primera es que va a debilitar la organización sindical ya que con cuatro turnos distintos desorganiza al trabajador sindical. La segunda razón es que la empresa se ahorra no pagando horas extraordinarias de trabajo, ya que todos los espacios de trabajo legalmente los va a tener cubiertos como turnos ordinarios de trabajo.

Otra repercusión que le afecta al trabajador con el sistema flexible de trabajo, es que la empresa ya no va a pagar las horas ociosas de los trabajadores, ahora sólo va a pagar las horas en que el trabajador realmente trabaje: si no hay trabajo dentro de "X" departamento esas horas o ese tiempo no se le pagará al trabajador.

# **CAPITULO III**

**ANALISIS DE LOS DERECHOS  
INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DEL  
TRABAJADOR Y DE LAS  
REFORMAS A LA LEY. ENFOCADO  
AL CAMBIO DEL SISTEMA  
PRODUCTIVO EN LAS  
RELACIONES LABORALES**

### **3.1. ESTUDIO A LAS MODIFICACIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CUANTO AL CAMBIO DEL SISTEMA PRODUCTIVO, (FLEXIBILIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES OBRERO-PATRONALES)**

Novoa Monreal Eduardo,<sup>20</sup> realiza algunos apuntes sobre el estancamiento de el derecho ligado a la reforma en que se manifiesta históricamente como derecho positivo en los países de legislación escrita. Así como nos da a entender a través de un análisis crítico que: El legislador impone sus preceptos a futuro para que sean cumplidos de modo permanente; señalando en ellos supuestos y consecuencias normativas generalmente muy detalladas. Por lo tanto, la expedición de leyes duraderas y precisas es prenda de certeza jurídica para los ciudadanos, pues permite conocer lo que la ley manda y lo que consecuentemente queda reservado a su esfera de libertad para el porvenir, así la inmensa mayoría de las leyes se expiden como norma obligatoria que perdurará mientras el mismo legislador en un acto de voluntad no las derogue o modifique, pero nos encontramos a una sociedad que como la nuestra **esta** sujeta a cambios de muy variada naturaleza, algunos condicionados por circunstancias externas a ella misma; y otras originadas dentro de su propio seno. **Esta** modalidad hace inevitable que los esquemas basados en **normas rígidas vayan desconectándose cada vez en mayor medida de las**

<sup>20</sup> Novoa Monreal, Eduardo. "El Derecho como Obstáculo al Cambio Social" 8ª Edición, Edit. Siglo XXI México 1993. p. 141-145

realidades sociales a las que estas normas deben ser aplicadas. De esta manera la brecha entre el derecho y la realidad social se ha ido ensanchando aceleradamente, debido a la rigidez de aquel, opuesta a la movilidad cada vez mayor de esta.

El derecho laboral mexicano no escapa a estos cambios tan variados en una sociedad que como la nuestra vive a diario cambios tan acelerados y sin precedente, uno de estos cambios es el que actualmente vive la clase obrera con motivo de la reconversión industrial, de la incorporación de innovaciones tecnológicas al aparato productivo nacional, que finalmente son una respuesta del sistema capitalista a nuestra actual crisis económica, para reestructurar y recomponer el conjunto de relaciones sociales y en particular la relación trabajo asalariado-capital, en una nueva configuración institucional, laboral y jurídica; así la intromisión de tecnologías de punta ha sido el eje de la organización laboral del proceso de trabajo en la década de los noventa; pero la forma social de dicha configuración en estas transformaciones tecnológicas en el caso del trabajo, es la flexibilidad laboral; factor que constituye una desreglamentación laboral de varios derechos adquiridos por los trabajadores.

No obstante a raíz de esta transformación tecnológica aplicada a la industria y tomando en consideración la inserción de nuestra economía al ámbito internacional sugerimos necesaria una revisión y modernización de la Ley Federal del Trabajo, sin que esto perjudique a la clase obrera. Logrando así un mayor acercamiento del derecho laboral, en cuanto a las

necesidades de una clase obrera mexicana inmersa en el contexto internacional.

Sin pretender hacer un análisis profundo sobre posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo citaremos sólo algunas que a nuestro juicio consideramos relevantes:

El artículo 123 Constitucional es la norma fundamental de la cual deriva nuestra Ley Laboral. Este artículo se divide para su estudio en dos apartados: El apartado "A" que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y el trabajo. El apartado "B" el cual regula las relaciones entre el estado y sus servidores. Como crítica inicial a este artículo diremos que el apartado "B" no tiene razón de ser, puesto que los trabajadores al servicio del estado también son trabajadores debiéndoseles conceder los mismos derechos que a todos los demás trabajadores contemplados en dicho artículo 123 Constitucional.

Como segunda crítica encontramos que la fracción X de dicho apartado "B" nos indica que los "trabajadores al servicio del Estado tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, así mismo podrán hacer uso del derecho de huelga previo cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general los derechos que este artículo les consagra" Crítica: sabemos de antemano, que los

trabajadores al servicio del Estado no pueden hacer uso del derecho de huelga, independientemente que nunca podrían probar que se violaron de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo en su artículo 395 se refiere a las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, al respecto diremos que los sindicatos tienen la facultad de obligar al patrón a emplear únicamente a trabajadores miembros de una agrupación determinada y el derecho de llenar, con sus propios agremiados las vacantes que se originen y los puestos de nueva creación; lo cual en cierta forma impide el libre ejercicio de la libertad de asociación profesional.

En cuanto a los trabajadores de confianza en el artículo 9 de la Ley Federal de Trabajo en el primer párrafo, previene que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Y el segundo párrafo indica que "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por tanto, si en una empresa existen dos contadores por ejemplo: el contador general y el contador auxiliar, de conformidad con el primer párrafo de dicho artículo ambos contadores serían trabajadores de confianza, ya que

lo que importa es la naturaleza de las funciones desempeñadas, y no la designación que se de al puesto pero de acuerdo con el segundo párrafo, sólo sería trabajador de confianza el contador general y no el contador auxiliar, lo cual es absurdo. Así también en los movimientos de huelga a los trabajadores de confianza no les permite ser recontados y se les excluye del reparto de utilidades; y no podrán formar parte de los mismos sindicatos que los demás trabajadores. Se argumenta que no deben recontar porque podrían ser parciales al patrón, cuando en verdad se desconoce su verdadera situación laboral. Así la Ley Federal del Trabajo atropella sus derechos en forma anticonstitucional.

Al igual que el Dr. Baltasar Cavazos Flores<sup>21</sup> sugerimos necesario separar el derecho sustantivo del derecho adjetivo en cuanto a la necesidad y conveniencia de crear dos cuerpos de legislación laboral por separado, diremos que si en el ámbito del derecho civil existe un código civil y otro de procedimientos civiles, en el derecho penal existe un código penal y otro de procedimientos penales, en el ámbito laboral deberá existir una Ley Federal del Trabajo y un código procesal laboral.

El artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que el trabajador que se sienta injustificadamente despedido podrá solicitar ante la junta de

---

<sup>21</sup> Cavazos Flores, Baltasar. Cavazos Chena, Baltasar. Cavazos Chena, Guillermo. "Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas. México Enero 1993 p.382

conciliación y arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con tres meses de salario, de lo anterior se deriva que un trabajador que tenga antigüedad y que sea despedido injustificadamente de un empleo; no puede optar nunca por la indemnización constitucional, pues de hacerlo perdería su derecho a los 20 días por cada año de servicios de antigüedad, es decir un trabajador con antigüedad tendrá que pedir forzosamente su reinstalación en un supuesto; si se siente injustificadamente despedido para así conservar su derecho a los 20 días por año, tendrá que esperar que el patron le niegue su reinstalación.

Solución: Se propone que todo trabajador que sea despedido sin justa causa tenga derecho a tres meses de indemnización y a 20 días por cada año de servicios más los demás derechos que le confiere la Ley Federal del Trabajo y su contrato colectivo de trabajo.

Con respecto a la semana de 40 horas diremos que se ha solicitado por parte del Congreso del Trabajo una reforma a la fracción I del artículo 123 Constitucional al respecto, pero no se considera necesaria puesto que esta misma fracción nos habla de una jornada máxima de trabajo de 48 horas a la semana, a nuestro juicio consideramos que la semana de 40 horas laborales es factible y adecuada siempre que sea bien retribuida al trabajador. Las empresas podrán seguir laborando ininterrumpidamente con otros trabajadores especialmente contratados por los 2 días subsecuentes con lo cual se podría dar empleo a más trabajadores

conciliación y arbitraje a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con tres meses de salario, de lo anterior se deriva que un trabajador que tenga antigüedad y que sea despedido injustificadamente de un empleo, no puede optar nunca por la indemnización constitucional, pues de hacerlo perdería su derecho a los 20 días por cada año de servicios de antigüedad, es decir un trabajador con antigüedad tendrá que pedir forzosamente su reinstalación en un supuesto; si se siente injustificadamente despedido para así conservar su derecho a los 20 días por año, tendrá que esperar que el patron le niegue su reinstalación.

Solución: Se propone que todo trabajador que sea despedido sin justa causa tenga derecho a tres meses de indemnización y a 20 días por cada año de servicios más los demás derechos que le confiere la Ley Federal del Trabajo y su contrato colectivo de trabajo.

Con respecto a la semana de 40 horas diremos que se ha solicitado por parte del Congreso del Trabajo una reforma a la fracción I del artículo 123 Constitucional al respecto, pero no se considera necesaria puesto que esta misma fracción nos habla de una jornada máxima de trabajo de 48 horas a la semana, a nuestro juicio consideramos que la semana de 40 horas laborales es factible y adecuada siempre que sea bien retribuida al trabajador. Las empresas podrán seguir laborando ininterrumpidamente con otros trabajadores especialmente contratados por los 2 días subsecuentes con lo cual se podría dar empleo a más trabajadores

debidamente capacitados para poder evitar al mínimo los eventuales riesgos de trabajo.

### **El llamado período de prueba y los contratos de 28 días**

La Ley Federal del Trabajo no regula los contratos individuales a prueba, en cuanto a la suprema corte de justicia de la nación ésta ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos a prueba, en especial los de 28 y 30 días carecen de relevancia jurídica, esto se debe a que muchos patrones resguardándose en dichos contratos pretenden burlar la normativa legal al respecto, dándose así casos en que trabajadores con más de 10 años de antigüedad en ciertas empresas estaban todavía sujetos a un contrato a prueba de 28 días.

Creemos que el período de prueba tiene que ajustarse estrictamente a la realidad y a las necesidades del puesto, ya que sería improcedente fijar un período de prueba de más de 30 días a un trabajador no calificado, mientras que para un trabajador especializado un período de prueba puede aumentarse según los requisitos del trabajo.

El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo señala que la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley,

nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá exclusivamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de 6 meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato de los trabajadores.

Así para que opere la sustitución patronal se requiere:

- I Que se haga una transmisión por cualquier título de los bienes esenciales del establecimiento, ya que si la transmisión es de objetos accesorios no opera la sustitución.
- II Debe darse necesariamente una unidad en la continuidad de la explotación del negocio, ya que si no se da tal unidad en la continuidad, sólo resulta obligado al antiguo patron.

Como conclusión podemos afirmar que si no se continúa con la explotación de la empresa no existe sustitución patronal, siendo esto último criticable ya que afectará de manera importante la nueva relación laboral para con el nuevo patrón y los trabajadores.

### **PRIMA DE ANTIGÜEDAD**

El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo "previene que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I La prima de antigüedad consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicio.
- II Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486.
- III La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios, por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido".

Nosotros consideramos que si esta prima no es considerada como un derecho indemnizatorio debe pagarse a todos los trabajadores independientemente de su antigüedad y de que sean o no de planta, el pago deberá hacerse en proporción al tiempo trabajado sin distinción de ninguna especie.

Esta prima de antigüedad deberá pagarse de acuerdo con el salario real de cada trabajador, siendo esto lo justo además de pagarse a todo

trabajador que se retire de manera voluntaria no tomando en cuenta los años de servicio prestados por este último.

## **CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

**El referido autor Baltazar Cavazos Flores explica que:**

En la Ley Federal del Trabajo se establece la obligación de capacitar por parte del patrón a sus trabajadores. El artículo 153-A de la Ley en materia establece que "todo trabajador tiene derecho a que su patron le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, entre el patrón y el sindicato y aprobados estos planes y programas debidamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"

Se pensaba que en un principio la reacción sindical al respecto iba a ser negativa pero en la práctica tanto los trabajadores teniendo como representante a su sindicato, si quieren capacitarse.

El objeto de la capacitación es sustituir el escalafón ciego por el escalafón por capacidad. Nuestra Ley Laboral en el artículo 159 se refiere al escalafón vertical olvidando el escalofón horizontal.

## **INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL:**

**Todo trabajador que se sienta injustificadamente despedido tiene dos acciones a escoger:**

- I La indemnización Constitucional que consiste en tres meses de salario**
- II El cumplimiento de su contrato y como consecuencia de ello la reinstalación en su empleo.**

**Por tanto si un trabajador demanda el pago de la indemnización constitucional, automáticamente pierde su derecho a los 20 días por año de servicios prestados, los cuales sólo proceden cuando se hayan cumplido los años de servicio, no considerando su reclamación proporcional.**

**Si el trabajador opta por la reinstalación, el reclamante tendrá derecho además de los tres mese de indemnización, a 20 días por cada año de servicio y a los salarios caídos.**

**En ambos casos de indemnización-reinstalación, el trabajador tendra derecho a la prima de antigüedad que le corresponda, ya que desde luego dicha prestación no tiene carácter de indemnización.**

En la práctica estos problemas normalmente se resuelven mediante convenios celebrados entre las partes, ya que los trabajadores se han percatado la no conveniencia de exigir que se les de trabajo donde ya no los quieren por lo tanto, exigen mayores cantidades de dinero para así dar por terminada su relación de trabajo de manera voluntaria.

Por otro lado si el trabajador opta por la indemnización, pierde el derecho a los 20 días por cada año de servicios, dichos veinte días corresponden a los años cumplidos y su pago no es proporcional.

Nuestro criterio sería que en caso de despido injustificado se estableciera sólo una indemnización de 3 meses de salario y de 20 días por cada año de servicios, ya que en la práctica no le conviene al trabajador la reinstalación obligatoria por lo ya señalado anteriormente.

## **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Definición El Art. 386 de la L. F. T. "define al contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

El artículo 395 de la L. F. T. nos señala que los sindicatos de trabajadores

tienen derecho de pedir y obtener la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión considerámos este artículo como anticonstitucional por impedir el libre ejercicio de la libertad de asociación profesional, ya que no se puede obligar a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de aplicación de dicha cláusula. Además de que este artículo va en contra de lo que plantea el Art. 358, de esta misma Ley el que nos dice "A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él "Además se viola el artículo 5 constitucional que nos indica que a nadie se le puede prohibir dedicarse a la actividad que le acomode si esta es lícita.

Además de lo anterior sostenemos que toda organización sindical patronal no puede convertirse en tribunal para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo; puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y parte.

## **EL CONTRATO COLECTIVO EN TEORIA Y PRACTICA**

### **1.) Teoria.**

El contrato colectivo puede nacer por vía ordinaria o por vía de huelga, dependiendo que el sindicato tenga o no a la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

tienen derecho de pedir y obtener la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión consideramos este artículo como anticonstitucional por impedir el libre ejercicio de la libertad de asociación profesional, ya que no se puede obligar a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de aplicación de dicha cláusula. Además de que este artículo va en contra de lo que plantea el Art. 358, de esta misma Ley el que nos dice "A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él "Además se viola el artículo 5 constitucional que nos indica que a nadie se le puede prohibir dedicarse a la actividad que le acomode si esta es lícita.

Además de lo anterior sostenemos que toda organización sindical patronal no puede convertirse en tribunal para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo; puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y parte.

## **EL CONTRATO COLECTIVO EN TEORIA Y PRACTICA**

### **1.) Teoria.**

El contrato colectivo puede nacer por vía ordinaria o por vía de huelga, dependiendo que el sindicato tenga o no a la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

**Práctica:**

1Bis.) Los sindicatos jamás demandan la firma del contrato por vía ordinaria, siempre emplazan a huelga por presión, aunque no tengan mayoría; ya que en caso de recuento éste tarda mucho en celebrarse.

2.) La revisión de los contratos deberá realizarse en un ambiente que le sea favorable, sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada.

2Bis) Los contratos se revisan en un ambiente hostil que les es adverso, ante las autoridades de trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga.

3.) Las autoridades de trabajo deben resolver, en última instancia el problema de las peticiones formuladas.

3Bis) Las autoridades de trabajo se encuentran limitadas para impedir cualquier movimiento de huelga, por absurdo o improcedente que sea, ya que carecen de facultades para imponer su criterio ante la intransigencia de cualquiera de las partes.

Que se espera de los contratos colectivos a futuro. Partiendo del

hecho que el contrato colectivo es el instrumento por medio del cual pueden y deben coordinarse los derechos e intereses del capital y del trabajo. Consideramos que este contrato tiene que consignar prestaciones superiores a las que marca la ley, de lo contrario carecería de razón de ser.

La discusión de todo contrato colectivo debe ser una discusión tomando en cuenta la ayuda de todos los elementos modernos con que se pueda contar, la mejor inversión del patron consideramos que es y será una mayor capacitación del trabajador con el consecuente aumento en su salario.

Para concluir esta parte del presente trabajo haremos un análisis genérico del sindicalismo en México, visto desde la perspectiva normativa de nuestro derecho laboral mexicano.

La fracción XVI del Art. 123 Constitucional, consagra a los obreros y a los empresarios el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales, en el Art. 357 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que los trabajadores y patronos tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, dicha afirmación es totalmente falsa ya que si bien es cierto que no se requiere autorización previa para la constitución de los sindicatos, si se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento. En cuanto a la libertad sindical diremos que aunque una de las garantías de la persona

humana es el derecho a la libre asociación el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo así lo refiere en la práctica dicho precepto no se cumple tal y como ya lo referimos anteriormente.

## **3.2. CONCEPTO DE DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJADOR**

### **Derecho individual de trabajo**

Partiendo del concepto del derecho laboral; el cuál considera al derecho del trabajo como un conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter individual; éste derecho individual del trabajo establece autonomía en dichas relaciones laborales, sus condiciones generales de trabajo así como, en los regímenes especiales de trabajo.

Según J. Jesús Castorena<sup>22</sup> el derecho individual de trabajo, es un conjunto de normas que contemplan las relaciones que derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales tratando de establecer el equilibrio de los factores en juego.

### **Derecho colectivo de trabajo**

Para el autor Miguel Cantón Moller, el derecho colectivo de trabajo no significa la suma de derechos individuales de trabajo, sino más bien un derecho colectivo dotado de instituciones propias y objetivos, que si bien se

---

<sup>22</sup> Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero" sexta Edición, Edit. Tipografía para Offset, "Ale" Derecho reservado por Castorena J. Jesús, México 1984 Pp. 63-70.

orientan con el fin de mejorar las condiciones de los propios trabajadores, sus relaciones con los empresarios, su posición frente al estado y los conflictos colectivos.

El profesor Yun Chacón y Pérez Botija en su libro "Manual del Derecho del Trabajo" señala algunas características que son la esencia de lo colectivo.

- I En la relación colectiva se trata de grupos definidos por su pertenencia a una empresa o por estar estructurados en forma de asociación profesional, considerando a los sujetos.
- II La relación colectiva, respecto de su contenido, no implica prestaciones laborales, sino es un medio de crear normas que rijan aquellas.
- III Refiriéndose al contenido señalan que no siempre tiene aspectos negociables, sino que es pluriforme.
- IV Se analiza desde el punto de vista de su finalidad, es normativo y a veces alcanza ventajas extraeconómicas.
- V Su trascendencia económica y política-social es muy marcada en la relación colectiva.

Así el derecho colectivo de trabajo no toma directamente al trabajador, sino al grupo de trabajadores, en un interés que les es común pero no se individualiza y en consecuencia las partes en las relaciones deberán ser la del patrón, sea de cualquier calidad, mientras que en la otra debe encontrarse el legítimo representante de ese interés común, que viene a ser la asociación profesional, esto es, en la mayor parte de los casos el sindicato o la unión de trabajadores.

### **3.2.1. REPERCUSIONES DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DEL TRABAJADOR, CONTENIDOS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

Todo sistema jurídico, político y económico no sobrevive si al mismo tiempo que se producen satisfactores necesarios de su población no reproduce las relaciones sociales en que se elaboran dichos bienes.

Las fuerzas productivas se refieren tanto a los medios de producción así como a la fuerza de trabajo, la cual se regenera por la vía del salario.

El derecho del trabajo, rama jurídica que regula a través de normas a estas fuerzas productivas en su relación laboral para con el capital; surge al término de la 1ª Guerra Mundial como rechazo de la igualdad teórica de los hombres entre sí, los cuales predicaban el individualismo y reconocimiento de que el gran poder económico de los patrones, así como la insuficiencia de recursos de los trabajadores, son capaces de alterar el equilibrio en las relaciones laborales y más aún del propio sistema de producción capitalista; de esta forma el derecho del trabajo aunque tiende a producir una armonía entre las clases sociales, refleja una lucha de clases distinguiendo al empresario del que vende su fuerza de trabajo, los reúne como contrapeso

dentro de instituciones jurídicas que aspiran a lograr la conciliación (tribunales arbitrales, juntas de conciliación etc.).

Así también diremos que el derecho del trabajo a aportado la figura jurídica del contrato colectivo de trabajo; aunque este ha sido fuente de amplios debates en cuanto a su concepción jurídica al romper totalmente principios jurídicos tradicionales en materia contractual (civil), por no existir equivalencia posible entre trabajo humano y dinero; además de la gran trascendencia que tiene la firma de un contrato de trabajo el cual afecta totalmente la vida del obrero...Colocándolo en un estado de subordinación ante otro hombre entiendo a esto último como una forma atenuada de esclavitud. Sin embargo, el contrato colectivo de trabajo es la figura jurídica necesaria, para poder convenir las condiciones sobre las cuales debe presentarse el trabajo entre sindicatos y empresas, en cuanto a los contratos individuales de trabajo diremos que cada obrero busca obtener las mejores alternativas de trabajo para así poder elegir el empleo que mejor se adapte a sus facultades y necesidades. Estas alternativas individuales varían ampliamente dependiendo de las diferentes situaciones económicas y de las características del empleo así como el propio trabajador. De esta forma encontramos que, cuando un obrero llena su solicitud de empleo puede negociar condiciones de trabajo tales como asignación de turno, departamento etc. Pero por lo general se limita a aceptar o rechazar las condiciones de empleo ofrecidas por la empresa y mucho tendrá que ver la necesidad del propio trabajador para así lograr las mejores condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa. (oferta y demanda de la fuerza de trabajo).

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo define "al reglamento interior de trabajo como un conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronesen en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos"

CRITICA: Inicialmente diremos que este reglamento tendrá que ser obligatorio para las partes, pero a pesar de que existe la práctica viciosa de imponer multas a toda empresa que no tenga celebrados reglamentos interiores de trabajo, la Ley no obliga a celebrar dichos reglamentos .

Por otra parte diremos que una vez que se otorga el reglamento su observancia es obligatoria para los que lo celebran

Además una vez que dicho reglamento es depositado en la junta de conciliación y arbitraje, es obligatorio, para todos aquellos que tienen conocimiento del mismo, en cuanto les sea aplicable. La falta de reglamento interior de trabajo en una empresa impide al patrón aplicar a sus trabajadores sanciones disciplinarias a menos que estas se encuentren pactadas en los contratos. En muchas de las ocasiones se observa que en los sindicatos no son muy afectos a celebrar estos reglamentos con la

empresa, ya que los consideran como fuentes de sanciones que pueden aplicarse a los trabajadores.

Las distintas situaciones económicas que han privado en nuestro país ha dado origen a cambios estructurales en el proceso de trabajo y en la forma de acumulación capitalista de los últimos años lo cual ha repercutido en la estructura de la clase obrera por vía de normas jurídico-laborales, las cuales han influido de manera determinante en las distintas formas de lucha sindical; ya sea debilitando o disminuyendo la frecuencia y número de huelgas obreras en combinación con el deterioro histórico del salario real.

Así todo trabajador que quiera mantener el empleo, incrementar sus ingresos, o simplemente mantenerse en el estado normal en que se había situado hasta antes de la crisis, no le queda más remedio que la resignación o búsqueda de empleo a cualquier precio, así fuese el de obtenerlo en condiciones salariales por debajo de los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma encontramos un fortalecimiento de organismos sindicales oficiales tales como la Confederación Regional Obrera Campesina, Confederación Regional Obrera Mexicana, para debilitar al sindicalismo independiente y aún al oficial.

Lo anterior ha dado como resultado el haber cedido muchas

conquistas históricas que forman parte de aquellos logros sindicales a cambio de preservar el empleo.

En los distintos sectores de la producción como el de la rama metalúrgica, eléctrica, telefónica, entre otras; el ataque modernizante comienza por la materia de trabajo reajustado personal, disminución de plantillas, despidos masivos y en general anulando todas aquellas cláusulas del contrato colectivo que representen rigidez y obstáculos a la intromisión de la política de reconversión industrial; concluyendo que más que ser considerado como dispositivo para superar la crisis económica y laboral que actualmente nos afecta, esta política se ha convertido en un proceso desestructurador de las condiciones históricas del trabajo asalariado en México.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

### **3.3. ANALISIS CRITICO DE LA FLEXIBILIDAD DE LA RELACION LABORAL EN CUANTO: A) LOS PUESTOS DE TRABAJO Y MATERIA DE TRABAJO**

Existen tres grandes puntos a tratar dentro del proceso llamado flexibilidad en materia de trabajo, primero la flexibilidad que se establece en los puestos y materia de trabajo, al respecto diremos que los puestos de trabajo están cambiando, que el trabajador requiere nueva calificación pero no lo requiere porque ello haya surgido de la imaginación de los empresarios sino porque el nuevo tipo de tecnología así lo esta demandando, pero adicionalmente los empresarios también se están planteando como aprovechar estos cambios que van aparejados con la capacitación permanente. Así anteriormente en los contratos colectivos de alguna forma la experiencia acumulada contaba a la hora de determinar los niveles salariales: Ahora el empresario justificando que el nuevo equipo requiere nuevas capacidades del trabajador, quiere hacer depender el nivel del salario del conocimiento, no interesando la experiencia del trabajador sino que aquel trabajador que más conozca será el que gane más, de igual forma para que un trabajador pueda responder al momento de estar frente al equipo tendrá que ser polivalente es decir que un mismo trabajador tenga que dominar los diferentes puestos que conforman su área de trabajo.

#### **3.3.1. B) La jornada de trabajo**

Esta se relaciona con la libertad que tiene la empresa para eliminar las horas extraordinarias que anteriormente podía pagar a los trabajadores y esto se debe a que la empresa se adjudica así misma, la posibilidad de establecer hasta cuatro turnos de trabajo, sin que esto sea por motivo de una jornada extraordinaria y esto por un lado debilita a los sindicatos y por otra facilita a la empresa el no pagar horas extras de trabajo.

En cuanto al horario de labores diremos que con esta flexibilidad laboral el empresario sólo pagará aquellas horas que el trabajador realmente pueda estar trabajando ya sea por ausencia de materia prima o fallas en tal o cual equipo. Así de acuerdo al nivel de demanda en el mercado se va a establecer un salario.

### **3.3.2. C) La contratación y subcontratación de empresas de fuera.**

Dentro de este proceso de flexibilización laboral encontramos el hecho de sacar las materias de trabajo de la empresa.

Ejemplo de ello se observa en todo trabajo relacionado con servicio de mantenimiento en oficinas, con servicio médico, servicio de comedor, servicio de intendencia, etc. en estos rubros la empresa contrata servicios externos y de esta forma no se hace extensivo el beneficio de su contrato colectivo de trabajo. Pero el hecho de sacar la materia de trabajo fuera, pone

en peligro y en situación de desventaja al sindicato para negociar condiciones de trabajo, de contratación colectiva etc. Ocasionando así un medio benéfico de la empresa para presionar al sindicato y disminuyendo notablemente el poder de negociación es éste último, por existir menor número de trabajadores dentro de la empresa, disminuyendo la fuerza del sindicato.

# CONCLUSIONES

1.) Ante el embate de los procesos de innovación tecnológica, motivada por la inserción de nuestro país en la dinámica internacional del mercado, se crean políticas de reconversión industrial y de modernización económica encaminadas a reestructurar la economía mexicana bajo un esquema nuevo de reproducción, el cuál se centra en la especialización productiva e incorporación de innovaciones tecnológicas en el aparato productivo nacional. Así la automatización de los procesos productivos de trabajo y de fabricación flexible modifican substancialmente la organización laboral con una desreglamentación en los contratos colectivos de trabajo y mutilación de los derechos históricos de los trabajadores. Como condición previa para que esta flexibilidad laboral comience a operar ante esta política de modernización económica guiada por el actual gobierno se han generado varias dudas no lo suficientemente despejadas en cuanto a las ventajas comparativas sobre las que parece apoyarse esta apertura económica internacional. Es por ello que el sector obrero debidamente organizado debe construir alternativas que planteen por vez primera en la historia de nuestro país un derecho sindical, capaz de resolver necesidades y demandas históricas de los trabajadores productores de la riqueza social bajo un nuevo esquema de producción y una clase laboral reestructurada y diferente a su ancestro europeo y mexicano de los siglos XIX y XX.

2.) En materia laboral es necesario establecer modificaciones sustanciales en nuestra legislación laboral ante los efectos de la

modernización económica, para mejorar el bienestar social de la fuerza de trabajo en México; actualizando rubros tan importantes y estratégicos como lo es: en el empleo, en la salud, el salario y una educación que parta desde el ciclo básico hasta niveles de enseñanza superior capaz de crear una cultura tecnológica que permita a nuestro país un verdadero nivel de productividad y competitividad en el mercado internacional.

## **BIBLIOGRAFIA**

Castorena, J. Jesús "Manual de derecho obrero" Sexta edición Edit. Tipografía para offset. "Ale" Derecho reservado por Castorena J. Jesús, México, 1984.

Cavazos Flores, Baltasar. Cavazos Chena Baltasar. Cavazos Chena Guillermo "Estudio comparativo entre la legislación laboral de Estados Unidos y Canadá y el derecho del trabajo mexicano. 1ª Edición Edit. Trillas México Enero 1993

Delgado Moya, Rubén " El derecho social del presente" 1ª Edición Edit. Porrúa S.A. México D.F. 1977

Chacón Yun. Botija Pérez" " Manual del derecho del trabajo Edit. Trillas. México 1993

Huitrón, Francisco "Orígenes e historia del movimiento obrero en México, Sindicalismo-México" 2ª edición, Editores Mexicanos Unidos México 1980

Leal, Juan Felipe "México Edo. Burocracia y sindicatos " 1ª Edición Edit. El Caballito, México 1982

Marx, Carlos. Engels F. "Obras Escogidas" Tomo I Editorial Progreso, 1980  
Impreso en la URSS. 1980

Novoa Monreal, Eduardo " El derecho como obstáculo al cambio social" 8ª  
Edición Edit. Siglo XXI México 1993

Ramírez, Eduardo F. "El Tratado de Libre Comercio entre el Viejo y el nuevo  
Orden" 2ª Edición Edit. UNAM-CISENA. México D.F. 1993

Santos Azuela, Héctor. "Curso inductivo de derecho sindical y del trabajo" 1ª  
Edición Edit. Porrúa S.A., México 1990

## **LEGISLACION**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 112ª Edición Edit.  
Porrúa, S.A. México, 1996

Ley Federal Del Trabajo Decimoquinta Edición Edit. Delma, S.A. de C. V.  
México 1994

## **HEMEROGRAFIA**

**Aldana, Francisco. "México tiene que modificar su economía" Revista 7 cambio, Núm. 118, Edit. Abeja. México, D.F. Mayo 1993.**

**Becerril, Andrea. Lomas, Emilio "Innecesario integrar la reforma económica en los países del tercer mundo" La jornada Núm. 3039 26 de Febrero de 1993**

**Castells Manuel " La informacionalizacion del trabajo" La revista de el socialismo del futuro Núm. 6 El futuro del trabajo fundación sistema 1992**

**Hernández Juárez, Francisco. "Modernización: La búsqueda del nuevo sindicalismo" Revista México industria maquiladora. Panorama laboral 4ª Edición, Edit. Abeja México, D.F. 1991**

**Mendez, Luis. Quiroz trejo, José Othon. "El Sindicalismo Mexicano en los Noventa" "El cotidiano, Revista de la realidad mexicana actual Núm. 56, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México D.F. Julio 1993**

**Montes Peña, Antonio "Las relaciones industriales frente a la modernización del país " Revista México industria maquiladora. Panorama laboral 4ª edición Edit. Abeja México 1991**

Oetjen, Hinrich " El futuro del trabajo y la política sindical " **La revista del socialismo del futuro** Núm. 6 El futuro del trabajo fundación y sistema México D.F. Junio 1993.

Sánchez Daza, Germán "Las telecomunicaciones y el Tratado de Libre Comercio" Publicación del STRM, Enero 1992