

30

257
20



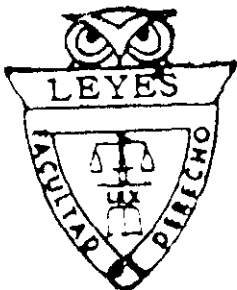
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO.

LA FLEXIBILIZACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
EN EL RAMO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ (ANALISIS
DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MEXICO)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE ARMANDO JIMENEZ VIÑAS



ASESOR: DR. CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS

CIUDAD UNIVERSITARIA,

1999

TESIS CON
LA LEY



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.

**A Brenda, Silvia y Victor,
quienes me dieron las
herramientas necesarias
para realizar esta
investigación. Rezo para
que Dios les cumpla sus
proyectos ¡Gracias!**

**Al Dr. Victor Manuel, le agradezco
su atención y esmero en mi, y
ser partícipe para que llegará
a este momento.**

**A todos mis profesores.
quienes merecen mis
respetos y agradecimientos,
pues a ellos les debo mi
formación como
profesional.**

**A una persona muy especial,
quien fue un soplo de vida
en mis momentos más
difíciles.
Mi amor y cariño.**

**A mi *alma mater*,
la Universidad Nacional
Autónoma de México,
quien me dió mucho
a cambio de nada,
y que me compromete
a no fallarle.**

DEDICATORIAS.

A Dios, quien me da la fuerza
para existir.

A mis padres, por su amor y aliento
de abrirme caminos firmes y con
ello conseguir mis anhelos.

A mis tías, Tere y Licha, quienes
son almas incrustadas en mi
vida y rectoras en mi formación.

A Miguel, por brindarme su apoyo en
todos los aspectos de mi vida y
seguir su ejemplo inigualable
de esfuerzo y lucha
para vivir.

A mis abuelos maternos *In
memoriam*, a mis abuelos
paternos, a mis tíos y
primos, quienes de
alguna manera han
aportado algo para
lograr mis objetivos.

Al Dr. Penagos, que gracias a su
asesoramiento, dedicación y
profesionalismo pude
concluir este trabajo.
¡Ojalá hubiera más maestros
como él!

**LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
EN EL RAMO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ (ANÁLISIS
DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO).**

ÍNDICE. I-VI

INTRODUCCIÓN VII-XIV

CAPÍTULO I

CONCEPTOS JUÍRIDICOS FUNDAMENTALES.

1. DERECHO DEL TRABAJO.	1
2. RELACIÓN DE TRABAJO.	4
3. CONDICIONES DE TRABAJO.	7
4. EMPRESA.	9
5. ESTABLECIMIENTO.	10
6. SINDICATO.	11
7. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	14
8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	16
9. CONVENIO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE TRABAJO).	18
10. TRABAJO.	24
11. SALARIO.....	26
12. TRABAJADOR.....	28
13. PATRÓN.....	29
14. FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO.....	31

CAPÍTULO II

**ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO DE LA FLEXIBILIDAD DEL
TRABAJO.**

1. CAUSAS EXÓGENAS QUE PROPICIARON LA APARICIÓN DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO.	
A. LA ECONOMÍA DEL BIENESTAR.	33

B. LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS REPERCUSIONES. 37
C. LA INTEGRACIÓN POLÍTICA ECONÓMICA. 45
D. EL FENÓMENO DE LA GLOBALIZACIÓN. 53

2. GÉNESIS Y EVOLUCIÓN DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO.

A. LA POLÍTICA ECONÓMICA NEOLIBERAL..... 60
B. OBJETIVOS INMEDIATOS Y MEDIATOS EN LA POLÍTICA DE TRABAJO NEOLIBERAL..... 64
C. LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS COMO AUTOR INTELLECTUAL DE LA TEORÍA DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO..... 65

CAPÍTULO III

LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO JURÍDICO.

1. EL NEOLIBERALISMO EN MÉXICO. 68
2. EN CARTAS MAGNAS..... 78

A. INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA AL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PRESENTADO AL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

a. JORNADA DE TRABAJO..... 78

3. EN LEYES REGLAMENTARIAS U ORDINARIAS.

A. INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADO AL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

a. CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO. 81
b. MEJORAR O REDUCIR LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO ENTRE EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR. 82
c. SALARIO. 84

d. MOVILIDAD FUNCIONAL, REGIONAL, DE HORARIO Y DÍAS LABORABLES.....	85
e. INDEMNIZACIONES POR DESPIDOS INJUSTIFICADOS.	88
f. INCLUSIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD COMO PRINCIPIO LABORAL.	90
B. EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE.	92
a. SALARIO.	94
b. CONTRATO Y DESPIDO.....	94
c. JORNADA DE TRABAJO.	95

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO.

1. HISTORIA, CARACTERÍSTICAS Y CONSIDERACIONES IMPORTANTES DE LA EMPRESA, LOS TRABAJADORES Y EL SINDICATO.	
A. LA EMPRESA.	96
B. LOS TRABAJADORES.	98
C. EL SINDICATO.	99
2. INICIO DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO EN ESTUDIO, A PARTIR DE 1982... ..	101
A. INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO.....	102
B. PRINCIPALES MODIFICACIONES A LAS RELACIONES DE TRABAJO.	104
a. CONTRATACIÓN.....	104
b. DESPIDO.	105
c. RECONTRATACIÓN DE TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA O POR TIEMPO DETERMINADO. .	106
d. LA SUBCONTRATACIÓN.	108

3. CÓMO SE INCORPORÓ LA RADICAL FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO EN ANÁLISIS, A MEDIADOS DE 1992.	112
4. LA INFLUENCIA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE.	122
5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS EFECTOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS SUSCRITOS ENTRE 1986 Y 1996.	125
A. EL SALARIO.	126
B. LA JORNADA DE TRABAJO.	131
C. MOVILIDAD DE ACTIVIDAD, DE PUESTO, DE TURNO Y DE LUGAR DE TRABAJO.	135
a. EL DERECHO DE VARIAR (IUS VARIANDI).	137
D. REDUCCIÓN O EXTINCIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS HACIA LOS TRABAJADORES O AL SINDICATO, POR PARTE DE LA EMPRESA.	139
6. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EL 18 DE AGOSTO DE 1992, POR LA EMPRESA Y EL SINDICATO, Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO.	142
A. PUESTOS DE CONFIANZA.	144
B. SISTEMA DE DESARROLLO DE SALARIOS.	147
C. MOVILIDAD FUNCIONAL Y DE HERRAMIENTAS.	150
D. SISTEMA DE TRABAJO EN GRUPOS.	152
E. SEGMENTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	152
 CONCLUSIONES.	 154
 ANEXOS.	
 ANEXO 1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1986-1988, Y SUS MODIFICACIONES HASTA EL 17 DE AGOSTO DE 1992.	 157

ANEXO 2. CONVENIO DE FECHA 9 DE JULIO DE 1986, EN EL CUAL SE REvisa EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1986-1988.....	164
ANEXO 3. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS NOMINALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO DESDE 1986 HASTA 1992.	167
A). CONVENIO DE FECHA 30 DE OCTUBRE DE 1986.	167
B). CONVENIO DE FECHA 26 DE AGOSTO DE 1987.....	168
C). CONVENIO DE FECHA 1 DE MARZO DE 1988.....	169
D). REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO EL 3 DE JULIO DE 1988.	169
E). REVISIÓN SALARIAL REALIZADA EL 1 DE JULIO DE 1989.	170
F). REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO EL 1 DE JULIO DE 1990.	170
G). REVISIÓN SALARIAL CELEBRADA EL 30 DE JUNIO DE 1991.....	170
H). REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO REALIZADO EL 2 DE JULIO DE 1992.	170
ANEXO 4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1992-1994 Y SUS MODIFICACIONES HASTA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 1996-1998.....	171
ANEXO 5. EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS NOMINALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO DESDE 1992 HASTA 1997.	181
A). CONVENIO CELEBRADO EL 18 DE AGOSTO DE 1992.	181
B). CONVENIO REALIZADO EL 17 DE AGOSTO DE 1993, CON MOTIVO DE LA REVISIÓN SALARIAL.	181
C). CONVENIO CELEBRADO EL 8 DE AGOSTO DE 1994, CON MOTIVO DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	182
D). CONVENIO CELEBRADO EL 18 DE AGOSTO DE 1995, CON MOTIVO DE LA REVISIÓN SALARIAL.	182
E). CONVENIO CELEBRADO EL 17 DE AGOSTO DE 1996, CON MOTIVO DE LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	183

F). CONVENIO CELEBRADO EL 16 DE AGOSTO DE 1997, CON MOTIVO DE LA REVISIÓN SALARIAL. ...	183
ANEXO 6. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO FIRMADOS EL 18 DE AGOSTO DE 1992.....	184
CONVENIO (1). FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE DE TRABAJO 1992-1994.	184
CONVENIO (2). RECONTRATACIÓN DE TRABAJADORES.	185
CONVENIO (3). CREACIÓN DE PUESTOS DE CONFIANZA.	188
CONVENIO (4). SISTEMA DE DESARROLLO DE SALARIOS.	190
CONVENIO (5). SISTEMA DE TRABAJO EN GRUPOS.	194
CONVENIO (6). SEGMENTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.	198
ANEXO 7. CUADRO INDICATIVO DEL PODER ADQUISITIVO DE COMPRA DE LA CANASTA OBRERA INDISPENSABLE EN RELACIÓN CON EL SALARIO REAL QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO.....	204
ANEXO 8. CUADRO INDICATIVO DEL PODER ADQUISITIVO DE COMPRA DE LA CANASTA BÁSICA INTEGRAL, EN RELACIÓN CON EL SALARIO REAL QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO.	208
BIBLIOGRAFÍA.....	209
HEMEROGRAFÍA.	213
DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.	218
LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA.	219
OTRAS FUENTES.	220

INTRODUCCIÓN

La presente investigación estudia al Derecho en un plano de conexidad que desde distintas ópticas ideológicas-valorativas contemplan al orden normativo en medio de los factores políticos, económicos, sociales, antropológicos, psicológicos y culturales que rodean previamente a un fenómeno jurídico.

El trabajo está inmerso inevitablemente con los factores antes señalados, al estar supeditado al modelo político económico neoliberal que predomina en muchos países del orbe, lo que pone en predicamento la práctica de la naturaleza del derecho del trabajo y atentando muchas de las veces, contra la integridad física o moral del trabajador, desdeñando que es un ser humano.

Por lo tanto, la importancia de esta investigación radica porque la flexibilidad del trabajo afectó las relaciones y condiciones de trabajo contenidas en los contratos y convenios colectivos firmados el 18 de agosto de 1992, en el establecimiento en análisis, situación que no regula el artículo 123 de nuestra Carta Magna y tampoco la Ley Federal del Trabajo, ocasionando un perjuicio evidente a los trabajadores.

El objetivo general de la investigación es analizar la flexibilización de las relaciones y condiciones de trabajo en el establecimiento ubicado en el kilómetro 116 de la Autopista México-Puebla, localidad de San Lorenzo Almecatla, Municipio de Cuautlancingo, Puebla, cuyo propietario es la empresa Volkswagen de México SA de CV, perteneciente al ramo de la industria automotriz.

Este trabajo utiliza el método deductivo, ya que en primer lugar se recopiló información en las revistas especializadas de trabajo, sobre todo las publicadas por la Organización Internacional del Trabajo, ubicando a dicha teoría en el ámbito internacional y conocer entonces sus aspectos generales; posteriormente se analizaron ramos industriales neurálgicos (empresas químicas, farmacéuticas, y ferroviarias) de países desarrollados, y su implementación, posteriormente, en países en desarrollo, conociendo sus manifestaciones en particular.

El segundo paso fue estudiar la aparición de la teoría de la flexibilidad del trabajo en México, por medio de tesis que plantearan flexibilizaciones en las relaciones o condiciones de trabajo, o en ambas, en determinadas empresas, encontrándose una investigación que analizaba las relaciones laborales en el Banco Comercial de México (Bancomer), desde un enfoque sociológico.¹

Por último, se consideró indispensable conseguir un caso concreto que afirmara los conocimientos adquiridos durante la lectura de la documentación recabada y con ello estar en la posibilidad de describir pormenorizadamente la práctica y particularidades de la flexibilidad del trabajo dentro de un establecimiento determinado, eligiendo para su estudio a la empresa Volkswagen de México.

Partiendo entonces de una situación real que guarda el marco jurídico del trabajo y utilizando el método inductivo, podemos comprender mejor el problema y estar en posibilidad de llegar a conclusiones globalizadoras que auxilien al desarrollo de marcos jurídicos adecuados.

¹ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Flexibilización de las relaciones laborales en el sector bancario, (caso Bancomer). Tesis (maestro en sociología del trabajo). UAMI. México, 1994.

Agradecemos de antemano, la colaboración del Departamento de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al autorizar la consulta interna de los expedientes de la Junta Especial 12, 341/88 y 47 I/92, los cuales contenían los contratos y convenios colectivos de trabajo acordados entre la empresa y el sindicato, sin lo cual no hubiera sido posible lograr el objetivo y realización del presente trabajo.

La delimitación del periodo de estudio de los documentos jurídicos, antes señalados, abarca desde 1986 hasta 1996.

En el capítulo primero conoceremos a los conceptos jurídicos fundamentales que se utilizarán constantemente en el desarrollo de la tesis, pasando desde el nacimiento de una relación laboral y sus efectos jurídicos, las personas físicas o morales que intervienen en ella, los documentos jurídicos donde se plasman los derechos y obligaciones de los mismos, y las condiciones en que se va a prestar un trabajo.

Finalmente, arribaremos al concepto, eminentemente económico, de la flexibilidad del trabajo elaborado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

En el Capítulo segundo, se enunciarán las características de la economía del bienestar, antítesis del modelo económico actual. Describir los sucesos y consecuencias más importantes de la Segunda Guerra Mundial, fuente generadora de diversos factores que cambiarían el destino de cientos de millones de personas, consolidando a la economía del bienestar y al derecho del trabajo.

La polarización del mundo en dos bloques, el occidental y el socialista, propició una integración política-económica-militar para defender y extender intereses de todo tipo; lo anterior preparaba la aparición de un fenómeno llamado, globalización económica, frase tan pronunciada en los últimos años; por lo anterior, conoceremos sus elementos esenciales y coadyuvantes que han modificado no sólo diferentes ramos del derecho (incluyendo al trabajo), sino nuestra forma de vida.

En el punto dos del Capítulo segundo, se entenderá el significado de la política económica neoliberal y sus fórmulas; descubrir los propósitos, particularidades e intereses de fondo del mencionado modelo en cuanto al aspecto laboral.

Por otro lado, se indagará de fondo a la OCDE para saber que fines protege y su evidente influencia con los gobiernos actuales.

En el Capítulo tercero, se explicarán los antecedentes del modelo político económico neoliberal en México. Hoy en día, se aplica una flexibilización en las relaciones o condiciones de trabajo, dentro de un marco real, sin embargo, formalmente no lo establece nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, situación que piensa regular el Partido Acción Nacional, quien ha propuesto una Iniciativa de Ley ante el Congreso de la Unión, para modificar los documentos jurídicos antes citados.

De lo anterior, se analizarán sus posibles efectos positivos y negativos en el ámbito del trabajo.

En lo que se refiere al derecho comparado, estudiar las disposiciones que hablan sobre la flexibilización en las relaciones y condiciones de trabajo que rigieron o siguen rigiendo en Chile, primer país latinoamericano que reestructuró de manera radical los temas en estudio y en general al mercado del trabajo desde 1976.

En el último Capítulo, se procederá a exponer los antecedentes de la empresa, el sindicato y los trabajadores; se enfatizará el lugar estratégico que ocupa la empresa dentro de la economía del país, la evolución del sindicato y el perfil de los trabajadores.

Ubicar el inicio de la internacionalización de la empresa, objeto de esta investigación, y aclarar sus causas, así como analizar los efectos de la política laboral y financiera de ésta, quien modificó las relaciones de trabajo dentro de la planta armadora desde 1982.

Describir las causas exógenas y endógenas que propiciaron una radical flexibilización de las relaciones y condiciones de trabajo en el establecimiento en estudio (1992).

Una causa exógena fue la negociación de la mesa de trabajo referida al ramo de la industria automotriz dentro del marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, por lo cual conoceremos los perjuicios que sufrió la empresa Volkswagen de México ante tal apertura comercial.

En los últimos dos puntos del Capítulo cuarto, se dedicarán de lleno al análisis comparativo de los efectos de la flexibilización de las condiciones de

trabajo contenidas en los contratos colectivos suscritos desde 1986 y hasta 1996.

Se abordarán temas como el salario real de los trabajadores de la empresa Volkswagen de México y su demostración cuantitativa de pérdida o ganancia de poder adquisitivo de compra de la Canasta Obrera Indispensable y de la Canasta Básica Integral, por medio de los cuadros indicativos que se insertaron en los anexos.

Para la elaboración, interpretación y descripción de dichos cuadros fue necesario emplear los métodos y técnicas que nos enseñó a utilizar el Profesor de la Facultad de Economía de la UNAM, Luis Lozano Arredondo, artífice del Centro de Análisis Multidisciplinario; agradeciendo, también, su invaluable atención y aportación de conocimientos económicos a la presente tesis; además se analizarán otras condiciones de trabajo no menos importantes.

Lo anterior, pretende que la tesis sea multidisciplinaria con objetivo de contribuir a nuevos conocimientos que ayuden y mejoren a nuestra ciencia jurídica.

Se estudiará el contenido de los convenios colectivos firmados el 18 de agosto de 1992, teniendo el objetivo de desentrañar los propósitos de fondo que tuvo cada medida y que fueron aplicadas por la empresa, por ejemplo: la adopción del sistema de trabajo en grupos; creación de puestos de confianza que, anteriormente, al conflicto intersindical de 1992, eran puestos de planta; la segmentación de los puestos de trabajo dentro de la planta armadora, exponiendo las críticas correspondientes, entre otros aspectos flexibilizadores.

Conoceremos los conceptos y consecuencias de las palabras competitividad, productividad y calidad, atributos que debe tener todo trabajador actualmente y la inexistencia de una recompensa o ayuda económica al demostrarlos éste.

La hipótesis de la investigación consiste en que, si la política de la flexibilización del salario adoptada por la empresa y el sindicato ha provocado la pérdida de poder adquisitivo de compra, entonces las condiciones económicas de los trabajadores se han deteriorado.

Asimismo, si la flexibilización de las condiciones de trabajo ha repercutido en las prestaciones económicas y sociales de los trabajadores del establecimiento en estudio.

Por último, saber en qué documentos o instrumentos jurídicos se ha implementado a la teoría de la flexibilidad del trabajo y cuestionar su presunta legalidad o ilegalidad dentro del marco jurídico mexicano, abriendo las puertas para futuras investigaciones con objeto de que continúen aportando inagotables e importantes fuentes de conocimientos sobre este apasionante tema.

Se utiliza el método científico, el cual consiste en la observación del fenómeno objeto de esta actividad indagatoria, el planteamiento y delimitación del problema, la justificación y consideraciones importantes del tema, la formulación de hipótesis respectivas y la comprobación o refutación de las mismas.

De manera específica se utiliza el método inductivo, deductivo, lógico formal, el histórico socio-jurídico, el análisis y la descripción.

Este trabajo de investigación es estrictamente documental, razón por la cual se utilizan técnicas de investigación de este tipo como son: las fichas de trabajo, de paráfrasis, cita textual, comentario personal, resumen, mixtas y cruzadas, así como fichas bibliográficas y hemerográficas y la anotación de referencias bibliográficas de las fuentes utilizadas a pie página.

CAPÍTULO I.

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES.

1. DERECHO DEL TRABAJO.

Se hace necesario conocer algunos conceptos que se utilizarán en la presente investigación con objeto de hacer más fácil su comprensión, partiendo de conceptos generales a particulares.

La ciencia jurídica, así como cualquier otra disciplina, tiene ramos especializados con la finalidad de conocer su abismo inagotable de conocimientos. Una de las materias más jóvenes del Derecho es precisamente, el Derecho del Trabajo, al surgir a principios del siglo XX, con normas, leyes, principios e instituciones propias.

Se dice que dicha materia pertenece al derecho público, recordando a Ulpiano, quien dividió al derecho al mencionar que: "El derecho público es el que mira hacia las cosas públicas de Roma y el derecho privado a las cosas de interés individual".

La palabra derecho social tiene su origen al aparecer las materias especializadas de derecho que tienden a proteger a ciertos sectores específicos del grupo social, tales como: trabajadores, agricultores, ejidatarios, campesinos, etc.

al derecho procesal del trabajo; las que se encuentran contenidas en sus títulos Decimocuarto y Decimoquinto.

A continuación citaremos la definición de Derecho del Trabajo por los doctrinarios especialistas en esta materia.

"DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REIVINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS ESFUERZOS NATURALES O INTELLECTUALES PARA LA REALIZACIÓN DE SU DESTINO HISTÓRICO: ...".³

La apología del trabajador que hace en su definición, el maestro Alberto Trueba, incorpora características que se traducen en fines últimos del trabajador, siguiendo la línea marxista y que conduce a la confrontación entre el trabajador y el patrón.

El humanista, Mario de la Cueva, decía que el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Otra definición de derecho del trabajo consiste en que: "es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3a ed. Ed. Porrúa. México, 1975. p. 135

La polémica entre los doctrinarios del derecho continúa, al apoyar unos la división del derecho en público, privado y social, y de otro lado, se dice que Derecho en uno sólo, argumentando que todos los ramos del derecho tienen una misma génesis, la misma finalidad y los mismos principios, y únicamente cambian algunos matices especiales.

Dejando a un lado la discusión anterior, debe destacarse que el derecho del trabajo en México se encuentra plasmado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), promulgada en el año de 1917, posteriormente, se otorgó a las legislaturas de los Estados la facultad de dictar las leyes reglamentarias del mismo, ocasionando muchos problemas por la aplicación de las leyes de trabajo locales, determinando la necesidad de una codificación única en la legislación laboral. El primer paso fue la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por Decreto del Ejecutivo Federal, el 22 de septiembre de 1927. Dos años después fueron reformados los artículos 73 y 123 de la Carta Magna, para dar facultad exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

En 1931, se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, siendo la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM.² En 1970, se abroga dicha Ley, entrando en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo que se encuentra vigente hoy en día, y rige las relaciones colectivas e individuales de trabajo entre los trabajadores y los patrones; el 1 de mayo de 1980 se promulgan todas las modificaciones y adiciones efectuadas a la Ley laboral en lo relativo -----

² "Las leyes reglamentarias son aquellas leyes secundarias "*secundum quid*" que dividen una disposición general constitucional en otras varias menos generales para facilitar su aplicación." VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al estudio del Derecho, 9a ed. Ed. Porrúa, México, 1990, p. 306.

hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones".⁴

El maestro Trueba Urbina sostiene que el trabajador siempre debe salir beneficiado en los conflictos de trabajo, Mario de la Cueva se sustenta en el equilibrio y Cavazos Flores opina que el derecho del trabajo no sólo tiene que tutelar los intereses del trabajador, sino también a los del capital, de lo contrario sería un derecho unilateral.

Opinamos que el derecho del trabajo debe contener una dosis de equilibrio, pero siempre buscando una mejor vida tanto social, económica y cultural al trabajador que lo merezca, el derecho debe servir a una integración permanente, respetando sus prerrogativas naturales y políticas.

2. RELACIÓN DE TRABAJO.

Se hace necesario señalar este concepto tan importante en el derecho del trabajo, ya que al existir la relación de trabajo, es decir, al empezar a laborar el trabajador, queda protegido por la legislación laboral, independientemente que tenga o no un contrato de trabajo; además, conocer en los capítulos posteriores cómo la flexibilidad del trabajo ha intentado o cambiado las relaciones de trabajo entre el patrón y el trabajador.

Guillermo Cabanellas comenta que la polémica de la teoría de la relación de trabajo sólo interesa en cuanto se le pretende negar al vínculo laboral un

⁴ BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho mexicano del trabajo (Análisis práctico y jurisprudencial del). 4a ed. Ed. SISTA. México, 1994. p 4.

origen contractual, para fijar la oposición entre el contrato y la relación; externa que la locución relación de trabajo significa: "la conexión indispensable que existe entre quien presta un servicio y el servicio prestado".⁵

Krotoschin señala lo siguiente: "Podemos aceptar el término *relación de trabajo* en dos de sus acepciones: a) *la restringida*, para designar una efectiva prestación de trabajo, en todos los casos, exista contrato de trabajo o no, sea éste nulo o impuesto, comprendiendo la asunción por parte del trabajador de su empleo o de la relación efectiva de su actividad; b) *la amplia*, para designar la sucesión de servicios prestados por un mismo trabajador a una empresa, con prescindencia de las diversas modalidades y cambios producidos por la alteración en la propiedad de aquél En la primera, la relación de trabajo surge con el ingreso del trabajador en la empresa, lo que implica la aceptación de las condiciones de trabajo predeterminadas por vía general; como también en la segunda, la relación se origina en el hecho de que el trabajador ocupa un lugar en la empresa".⁶

El alemán Erich Molitor mencionaba que la relación de trabajo es la prestación efectiva de un trabajo; en tanto Mario de la Cueva explica que la relación de trabajo:

"... es una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto

⁵ CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, 3a ed. Tomo II. Volumen I. Ed. Heliastra. Argentina, 1988. p. 60.

⁶ Idem.

objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".⁷

Cabanellas llega a la conclusión de que la relación de trabajo es el efecto del contrato, es decir su ejecución; sin embargo esta confirmación excluye que exista relación de trabajo sin contrato, protegiendo de esta situación al trabajador en la legislación mexicana, ya que siempre existirá la presunción de que exista un contrato de trabajo, correspondiendo la carga de la prueba al patrón.

La otra vertiente aparece cuando hay un contrato sin relación de trabajo, cuestión que sucede al firmar un contrato de trabajo entre el patrón y el trabajador, con una determinada fecha futura, para que éste último empiece a prestar un servicio personal subordinado.

El derecho del trabajo no puede ser regulado por un contrato, sino por un estatuto tutelar de protección al trabajador que se impone a la voluntad de las partes, siguiendo la teoría humanista de Mario de la Cueva.

En la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, en el número tres romano e intitulado RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO, se fija el criterio de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pero adopta también la idea de contrato, dejando a un lado, la polémica del problema, en las cuestiones teóricas y doctrinales, al expresar "...se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 13a ed Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1993. p. 187.

establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".⁹

Sin lugar a dudas entramos a un tema medular del derecho del trabajo, el maestro De la Cueva lo llama el "núcleo del estatuto laboral", al establecer la plataforma y la causa última de nuestro ordenamiento jurídico especializado que es el trabajo.

El maestro Néstor del Buen, critica la posición asumida por De la Cueva, argumentando que no reconoce las prerrogativas recíprocas para los patrones, señalando que:

"Desde el punto de vista de la teoría general del derecho del trabajo, esto es, examinando sólo con rigor técnico, el estudio de las condiciones de trabajo constituye, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del 'objeto posible', como elemento esencial de la relación de trabajo".¹⁰

La Ley Federal del Trabajo vigente no define a las condiciones de trabajo, y sólo se limita a señalarlas. Son por ejemplo: el salario, la jornada de trabajo, las horas extraordinarias, el turno, el período de vacaciones, aguinaldo, duración del contrato de trabajo, etc.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 266

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 9a ed. Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1991. p. 149.

4. EMPRESA.

La empresa es una sociedad por lo que se considera como una persona moral, siendo una figura creada por el derecho, no obstante lo anterior, la empresa necesita personas físicas que logren la finalidad perseguida por los accionistas, el presidente de accionistas, el director general, sus representantes, sus apoderados o cualquier otra persona. Todos ellos aportan algo como son: el capital, la dirección, la administración, la organización, la defensa de intereses legítimos, la decisión de crear otros establecimientos, entre otras funciones importantes que realizan en común. Después de la Segunda Guerra Mundial, éstas han adquirido una relevancia significativa no sólo en el aspecto económico, sino en lo político, siendo muchas veces dictadores de maniobras enfocadas a respetar sus intereses o extender sus anhelos. La empresa es un todo y se hace ineludible conocer su significado y también conocer el papel que juega en la sociedad, en donde sus decisiones afectan directamente o indirectamente a sus trabajadores.

Son muy distintas las acepciones que puede admitir el vocablo empresa. La economía da un enfoque particular sobre esta palabra. En los diversos ramos del derecho existen desigualdades en las definiciones, por ejemplo: desde el punto de vista mercantil, empresa es el organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos de la producción, cuando tienden a satisfacer el consumo a cambio de una ganancia, y puede ser manejado por una persona física o moral.

La empresa busca el lucro o la utilidad como objetivo fundamental, por medio de un bien o servicio que ofrece a la sociedad, para cumplir con estos propósitos fundamentales es necesario abrir fuentes de empleo, para cumplir su meta, con condiciones laborales razonables hacia sus trabajadores.

"... empresa en una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, la que se compone de empresarios, que aportan el capital, trabajadores que aportan su fuerza de trabajo y es regida por las normas aplicables a su naturaleza, la que generalmente produce bienes y servicios para satisfacer, mediante una ganancia, la demanda y necesidades de la sociedad".¹¹

La Ley Federal del Trabajo asume una posición económica al definir que:

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...".

5. ESTABLECIMIENTO.

La causa que motivó la aparición de la palabra establecimiento, se debió al desarrollo económico que se produjo después de la Segunda Guerra Mundial, al iniciar la fragmentación del capital, ocasionando la salida de empresas hacia otras zonas geográficas para la ampliación del mercado industrial y comercial.

¹¹ BORRELL, NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 75.

La Exposición de Motivos de la Ley Federal de Trabajo de 1970, en su apartado II, explica el concepto de establecimiento, al mencionar que:

"El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento. El proyecto recogió estas ideas en el artículo 16: "... el establecimiento es una unidad técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como una unidad superior".

La Ley laboral en su artículo 16 define al concepto en estudio citando textualmente que:

"... y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Podemos considerar que la empresa es el continente y el establecimiento es un contenido que forma parte de la empresa (el continente).

6. SINDICATO.

En el transcurso de este trabajo se hace necesario conocer el concepto

en estudio, ya que la política económica que se ha realizado en los últimos años, se ha cristalizado gracias al ataque sistemático hacia estas asociaciones con objeto de eliminar sus fines elementales, o en su caso, el gobierno y las empresas se apoyan en el corporativismo que tanto ha dañado a los intereses de los trabajadores.

La fracción XVI del artículo 123 de nuestra Ley Suprema establece que:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

No debe confundirse la coalición con el sindicato, ya que el primero lo define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355, diciendo que:

"... es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes."

La diferencia entre la coalición y un sindicato se establece en que este último es una agrupación permanente y la coalición es una agrupación transitoria, entre otras diferencias.

En el Título SÉPTIMO, intitulado Relaciones Colectivas de Trabajo, CAPÍTULO II, llamado Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Constituido un sindicato como una agrupación permanente y registrado ante una autoridad competente tiene efectos jurídicos importantes como son: goza de una personalidad jurídica,¹² es decir, se convierte en un sujeto colectivo de derecho del trabajo y tiene capacidad legal para celebrar el contrato colectivo de trabajo, pudiendo ejercer las acciones que nazcan de éste o de la Ley Federal del Trabajo, pedir la revisión general o parcial de aquél que hubiese celebrado. Finalmente, el sindicato tiene capacidad legal para demandar el incumplimiento del contrato colectivo o de la Ley Federal del Trabajo, o en su caso, ser demandado el propio sindicato, al no acatar las disposiciones antes mencionadas.

El Convenio¹³ número 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "Libertad sindical y derecho de sindicación, 1948", fue ratificado por México, de cuyo artículo 3o., de dicho Convenio es una copia fiel del artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

¹² "La personalidad es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones". GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho administrativo y derecho administrativo al estilo mexicano. Ed. Porrúa, México, 1993, p. 518.

¹³ La labor normativa de la OIT se concreta en los convenios y recomendaciones: los convenios se definen como "... instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben; es decir, son generadores de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación. ... A diferencia de los convenios, las recomendaciones no hacen surgir para los Estados miembros, la obligación de incorporar a su legislación y práctica nacionales los principios rectores contenidos en ellas. En realidad la obligación de los países adheridos a la OIT, se reduce a someter la recomendación "a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto -art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo-", a fin de que adopten las medidas legislativas o de otro orden que estimen pertinentes, y a rendir los informes que les solicite la OIT." BARROSO FIGUEROA, José. Derecho internacional del trabajo Ed. Porrúa, México, 1987, pp. 23 y 28.

"Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar sus administración y sus actividades y formular su programa de acción".

Los patrones, si bien es cierto que, nunca han formado sindicatos para su defensa, mejoramiento y estudio de sus intereses, éstos prefieren organizarse en sociedades civiles y mercantiles, así como en Cámaras empresariales de comercio o de industria. En cambio los trabajadores sí han adoptado en constituirse en sindicatos, federaciones y confederaciones.

7. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El concepto en comentario tiene una importancia extraordinaria, ya que en él se estipulan las condiciones de trabajo bajo las cuales se prestan los trabajos personales subordinados, adquiriendo los trabajadores muchas de las veces, prestaciones superiores a las señaladas en la Ley, sin embargo, en los últimos años se han inmovilizado a los contratos colectivos en perjuicio de los trabajadores, por la política económica que ha agredido al aspecto laboral, cobrando el concepto otra importancia trascendental en los capítulos posteriores y en el caso concreto que se analizará exhaustivamente.

Al conformarse un sindicato legalmente reconocido, sus trabajadores tienen derecho de obligar al patrón a firmar un contrato colectivo de trabajo, de lo contrario, pueden ejercer la acción de huelga.

Cuando existan dos o más sindicatos dentro de la misma empresa, el

sindicato que alcance la titularidad del contrato colectivo de trabajo, extiende sus beneficios a todos los trabajadores, aún no siendo miembros de la asociación que sea titular (art. 396 de la LFT).

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

"Contrato colectivo de trabajo es 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 prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

La definición que menciona "... establecer las condiciones ..." se refiere precisamente a las condiciones de trabajo, y que se definen como las bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta un servicio personal subordinado.

El contrato colectivo de trabajo es de origen contractual, pero con efectos jurídicos de ley, en virtud de que, la voluntad de las partes contratantes, no puede modificar las normas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, ya establecidas previamente, así, el patrón o el sindicato no pueden proponer normas que causen un perjuicio hacia los trabajadores en sus derechos individuales, y tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagradas en la Ley Suprema o en la Ley reglamentaria.

La Exposición de Motivos de la Ley Laboral en su apartado XXXIII, explica que:

"Al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término "contrato colectivo de trabajo" por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera por estar generalizada en la Ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patronos; se consideró, además, que la dominación no afecta la naturaleza de la institución".

8. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

"El contrato de trabajo individual es el celebrado por un sólo trabajador, que tiene en vista una prestación de servicios sin relación en cuanto a los mayores o menores beneficios que pueda percibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del mismo patrono".¹⁴

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define al concepto en turno, citando que:

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

La polémica en establecer la diferencia entre relación laboral y el contrato de trabajo dió como resultado que la legislación mexicana asumiera las dos posiciones, al mencionar en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, lo siguiente:

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. 3a ed. Tomo II. Volumen I. Editorial Heliastra. Argentina, 1988 p. 298.

“La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cuál es la naturaleza de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo puede derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación de servicios, cualquiera que sea el acto que le dé origen. No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se consideró conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó también la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensables, que pueden dar nacimiento a la relación de trabajo. ...”.

En el contrato individual de trabajo se establecen todas y cada una de las obligaciones y derechos que tienen tanto el patrón como el trabajador.

Si existe un contrato colectivo de trabajo previamente, no implica que no se haga un contrato individual de trabajo, al contrario, es necesario ya que en éste, se pueden establecer situaciones, derechos o modalidades que no contempla el contrato colectivo de trabajo.

9. CONVENIO (INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE TRABAJO).

En el terreno de los acuerdos entre las empresas y los sindicatos, estos últimos han vendido los intereses más sagrados de los trabajadores, por medio de este instrumento, además, han sacado a flote a las empresas transnacionales o empresas mexicanas con poder exportador, ayudando al gobierno ha presumir los números alentadores de la macroeconomía a costa de los trabajadores. Los convenios se han convertido en leyes arbitrarias y supletorias de la misma Carta Magna y de la Ley Reglamentaria como lo es la Ley Federal del Trabajo, que lesionan los derechos del trabajador, por lo tanto, se hace indispensable conocer el concepto de convenio y su alcance dentro del derecho del trabajo, y en los capítulos posteriores, conocer el daño causado en el caso concreto que se estudiará con detalle.

El Código Civil en su artículo 1792 menciona que:

"Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Esta definición se refiere al significado de convenio en un sentido amplio, por lo tanto, el convenio en sentido restringido es un acuerdo de voluntades de dos o más personas en virtud del cual se modifican o extinguen obligaciones.

Por último, el contrato es un acuerdo de voluntades de dos o más personas en virtud del cual se crean o transfieren obligaciones, es decir, el contrato es una especie del convenio en sentido amplio.

En materia de derecho del trabajo se hacen indispensables los convenios por diferentes motivos que involucran a los sujetos de la relación laboral, ya que pueden establecer mejores condiciones de trabajo hacia los empleados o se ponga fin a un conflicto, cualquiera que sea su naturaleza y los sujetos que intervengan en ella.

Al existir relaciones individuales o colectivas de trabajo se hace necesario que existan convenios individuales o convenios colectivos de trabajo, situación que considera la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 33 y 34 respectivamente.

Comenzaremos por los convenios colectivos; Mario de la Cueva criticó que la doctrina ni la jurisprudencia se han preocupado por la delimitación del o de los significados del término llamado convenio colectivo y de su relación con los contratos colectivos de trabajo.

De la Cueva menciona que:

"El término *convenio colectivo* posee una significación amplia, la que puede caracterizarse como *un acuerdo entre un sindicato de trabajadores y un patrono para regular en forma colectiva las relaciones entre trabajo y el capital*".¹⁵

Así, el convenio restringido al igual que el contrato son especies del convenio en sentido amplio. Sin embargo, en el derecho del trabajo, el contrato

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 386

colectivo de trabajo es superior jerárquicamente al convenio colectivo en sentido restringido.¹⁶

De lo anterior, se ayuda De la Cueva para establecer que un convenio colectivo se define como:

"Los acuerdos celebrados entre los sindicatos de los trabajadores y los patronos para reglamentar la aplicación de los contratos colectivos, regular cuestiones que no se consideraron en los contratos colectivos, superar las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores y poner fin, en el procedimiento conciliatorio, a los conflictos colectivos que se promuevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje".¹⁷

El artículo 34 de Ley Federal del Trabajo no define lo que son los convenios colectivos y sólo dispone que:

"En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará

¹⁶ Cfr. Idem

¹⁷ Idem, p. 387

de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437¹⁸.

La Exposición de Motivos de la Ley de 1970 nos explica el alcance del artículo mencionado anteriormente, diciendo en su apartado III lo siguiente:

"El artículo 34 se propone evitar el peligro que significa la posibilidad de que en los convenios que celebren entre los sindicatos y los patronos durante la vigencia de los contratos colectivos, se afecten los derechos individuales de cada uno de los trabajadores. Para evitar ese peligro se adoptan en el precepto citado los principios generales siguientes: en primer lugar, con base en el principio de la irretroactividad de las normas que rigen las relaciones jurídicas, se determina que los convenios que se celebren regirán únicamente para el futuro, por lo que en ningún caso podrán afectarse las prestaciones ya devengadas por los trabajadores; en segundo lugar, puesto que el contrato colectivo de trabajo es fuente de derecho para la empresa, los convenios no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados, sino que habrán de tener carácter general, y en tercer lugar, cuando los convenios impliquen una reducción de los trabajos de la empresa, el reajuste deberá efectuarse de conformidad con las normas que rigen los derechos de antigüedad de los trabajadores".

Por su parte, Climent Beltrán, nos dice que los convenios colectivos son:

¹⁸ "Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad." Ley Federal del Trabajo

"... acuerdos o pactos celebrados entre los sindicatos titulares del contrato colectivo y los patrones concernientes a la regulación de los problemas derivados de su aplicación, o surgidos fuera del mismo, pero que atañen a los intereses de los trabajadores comprendidos en el propio contrato".¹⁹

Este artículo se relaciona con el primer párrafo del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo al disponer que:

"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o dominación que se le dé".

Si el patrón trata de establecer condiciones de trabajo inferiores, no es aplicable el artículo 34, sino el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica²⁰, previsto en el artículo 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Este procedimiento tiene una ineficacia jurídica en la realidad, ya que los trabajadores al ejercer el derecho a huelga, se suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta (art. 902 de la LFT).

¹⁹ Lex Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia). CLIMENT BELTRÁN, Juan. 14a ed. Ed. Estíngie. México, 1997. p. 108.

²⁰ " Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implementación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento". Lex Federal del Trabajo

Dejando a un lado los convenios colectivos, pasemos ahora a conocer la definición de convenio individual; El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo cita textualmente que:

"... Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que los aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

La Ley Federal del Trabajo tampoco define lo que es un convenio individual, por lo tanto, consideramos desde nuestro punto de vista que es un acuerdo de voluntades entre un patrón o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos y el trabajador, en virtud del cual pueden modificar derechos de este trabajador o, en su caso, para extinguir obligaciones en un conflicto cualquiera que sea su naturaleza, siempre y cuando, no contengan renunciaciones de derechos que afecten a éste, o se establezcan prestaciones inferiores, violando los derechos mínimos que indica la LFT.

La Exposición de Motivos de la Ley de 1970 argumenta sobre los convenios individuales lo siguiente:

"... La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en los contratos de trabajo no pueden incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores, pero, en cambio, no existe un criterio firme respecto de la renuncia que pueden hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como salarios por trabajos prestados o indemnizaciones por riesgos realizados, El artículo 33 decreta la

nulidad de estas renunciaciones, cualquiera que sea la forma o dominación que se le dé, pues las mismas han sido uno de los procedimientos que permiten burlar los fines de la legislación del trabajo: si un trabajador pudiera renunciar cada semana a percibir parte del salario devengado, la legislación del trabajo resultaría inútil. Sin embargo, la nulidad de la renuncia no puede llevarse al extremo de prohibir los convenios y liquidaciones con los patronos, porque si se llegará a ese extremo, resultaría que en todos los casos de divergencia sería indispensable acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que decidieran la controversia; de ahí que el segundo párrafo del artículo 33 admita la validez de los convenios y liquidaciones, ...”.

Por lo tanto, el convenio individual de trabajo se utiliza principalmente en la solución conciliatoria al conflicto, ya sea en el curso del procedimiento, correspondiente a la conciliación procesal, o para evitar el litigio mediante los convenios fuera de juicio, pero basado en el principio de irrenunciabilidad de derechos.

10. TRABAJO.

“Ha pesado sobre el trabajo la maldición divina de ser considerado un castigo; y es así que en muchos idiomas la palabra *trabajo* contiene en sus elementos etimológicos la noción de dolor y pena. Viene del latín *trabs*, *trabis*: traba; porque el trabajo es la traba del hombre”.²¹

²¹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral 3a ed. Tomo I. Volumen I. Ed. Heliastra Argentina. 1988. p. 277.

Su origen divino proviene de la Ley de Dios citada en el Antiguo Testamento, al condenar a Adán y Eva, a un castigo a cumplir, siendo la fatiga del trabajo, al decir Dios al Hombre: "Maldita la tierra por tu causa; con fatiga comerás el pan de ella todos los días de tu vida. Espinas y cardos germinarán para ti y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que tornes a la tierra..."²²

La Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo, párrafo segundo, define lo siguiente:

"... Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnico requerido por cada profesión u oficio".

Se dice que el vocablo trabajo puede definirse desde diferentes puntos de vista, atendiendo a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; a su ámbito y finalidad social o a un criterio puramente económico y de explotación.

El Diccionario de la Lengua Española define a esta palabra como:

"... 4. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se usa como contraposición del *capital*. ..."²³

²² Génesis, 3-17-19.

²³ Tomo II, 20a ed. Real Academia Española, España, 1984.

En la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles, se expresa que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

11. SALARIO.

Es necesario conocer el concepto de salario por su importancia no sólo de conocimiento, sino por su proyección de progreso social que ha significado tal condición de trabajo, y que ahora ha sido vulnerada por la política económica que prevalece todavía en estos días. Lo anterior hace indispensable utilizar en el transcurso de esta investigación, la palabra en análisis que a continuación se definirá.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define que:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En cuanto a la conformación del salario, el artículo 84 del mismo ordenamiento legal señala que:

"... se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

"La voz salario viene de la latina *salarium*, y ésta a su vez, de sal: porque fue costumbre antiguamente dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos. La palabra *soldada* parece tener su origen en sueldo, moneda antigua, generalmente igual a la vigésima parte de la libra respectiva, y quizás por eso se llamo soldada al sueldo, salario o estipendio que percibía cada uno de los individuos que integraban la hueste de un rey o señor; más adelante recibieron aquéllos el nombre de soldados, hombres de armas que servían por una soldada, o sea, que cobraban sueldo."²⁴

El salario constituye la ambición necesaria y básica del ser humano en su función de trabajador; es decir, que si éste labora lo hace precisamente para ser remunerado, teniendo esta condición de trabajo una gran importancia en la relación laboral, ya que junto con la jornada de trabajo, son las piedras angulares del derecho social.

Recordemos que hay un salario mínimo dentro de nuestra legislación laboral, definiéndose en el artículo 90 de la LFT, como:

"Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Actualmente existen dos categorías de salarios mínimos:

a) Los salarios mínimos generales, referidos a todos los trabajadores no calificados, los que pueden comprender una o varias áreas geográficas o entidades federativas;

²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. 3a ed. Tomo II. Volumen 2. Ed. Heliastra. Argentina, 1988. p. 143.

b) Los salarios mínimos profesionales, los que comprende a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficinas o trabajos especiales, los que también pueden comprender una o varias áreas geográficas. Esto tiende a estimular el interés y superación del trabajador por lograr mayor destreza, capacidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo, entendida ésta como una categoría de trabajo calificado o especial, cuya mejor destreza, puede adquirirse por el estudio, la práctica y la experiencia lograda en su desempeño, lo que le permitirá al trabajador obtener una mayor retribución en su jornada de trabajo y lograr así, un salario mínimo profesional o convencional, que será siempre superior al salario mínimo general (art. 91 de la LFT).²⁵

12. TRABAJADOR.

"En nuestra disciplina son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, de tal manera que el Derecho Laboral no considera como sujeto de él a quien realiza o ejecuta una determinada actividad productora, sino solamente al que en dicha actividad es subordinado, esto es, 'a quien pone sus propias energías de trabajo a disposición de otros que, con su propia organización, cualquiera sean sus dimensiones, sabrá hacer converger aquellas energías hacia el logro de los fines que se proponga alcanzar'..."²⁶

La Ley laboral en su artículo octavo, párrafo primero, lo define textualmente de la siguiente manera:

²⁵ Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. pp. 105 y 106.

²⁶ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. 3a ed. Tomo I. Volumen 2. Ed. Heliastra Argentina. 1987. p. 267.

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

La legislación mexicana establece varios tipos o clases de trabajador, quien puede ser de confianza u otro tipo. Sin embargo para el efecto de esta investigación nos centraremos en el trabajador de planta o de base; a éste se le define como aquel trabajador que:

"... desempeña servicios de carácter normal, necesario y permanente en la empresa".²⁷

13. PATRÓN.

"Patrono, etimológicamente, proviene del latín *patronus* (forma aumentativa de *patrem*, acusativo de *pater*, padre), y designa en castellano al titular de un derecho o cargo de patronato; esto es derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos. El patrono es defensor, protector, amparador; como neologismo, aunque ya prohijado por la Academia Española, esta palabra se utiliza en el significado de dueño de una fábrica o taller, respecto a los obreros".²⁸

En las legislaciones de trabajo iberoamericanas se utilizan, además de la palabra patrono, los términos de patrón, empresario, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo.

²⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. p. 71.

²⁸ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. 3a ed. Tomo I. Volumen 2. Ed. Heliastra Argentina, 1987 p. 258

"... por patrono o empresario se designa a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la cual contrata al trabajador para que le preste servicio; ...".²⁹

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al concepto en estudio como:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

El patrón como uno de los sujetos que participan en la relación laboral, es el ser humano que se beneficia directamente del servicio prestado, teniendo el deseo no sólo de cubrir sus mínimas necesidades, sino por el estímulo de aumentar su riqueza.

La Ley laboral no distingue a la figura de empresario, que es la persona que por cualquiera de los términos señalados en la Ley, se encarga, dirige y es responsable de la realización de una obra o la prestación de un servicio, es decir, se puede ser empresario sin ser necesariamente patrón, o se puede ser patrón sin ser empresario.

²⁹ Ibidem p. 262.

14. FI EXIBILIDAD DEL TRABAJO.

El neoliberalismo³⁰ produjo una serie de cambios en la política económica de los países altamente desarrollados, quienes influenciaron posteriormente a países intermedios,³¹ cuyo objetivo fue provocar un cambio en la estructura económica de todos y cada uno de los países que adoptaron dicha filosofía.

Además, por medio de los créditos exteriores que otorga el Fondo Monetario Internacional (FMI) a los países miembros de éste (regularmente lo solicitan países en desarrollo), el "... Fondo ha logrado convertirse en un agente capaz de construir una doctrina económica coherente y establecer políticas que se inscriben dentro de una estructura de política económica a mediano y largo plazo de orientación netamente liberal, la cual difunde a través de los acuerdos de apoyo, a pesar de que éstos carecen de naturaleza convencional vinculativa."³²

Lo anterior ha provocado una injerencia en la soberanía³³ de los Estados, ya que el FMI resulta ser en realidad un supervisor y facilitador para la aplicación en todos los países de las prescripciones de los más poderosos, por

³⁰ Se define como la política económica ortodoxa, destinada a combatir la inflación (su verdadero y principal objetivo) y a garantizar el aumento de la productividad en las industrias manufactureras, principalmente, o en su caso, en las empresas transnacionales.

³¹ La Organización de las Naciones Unidas clasifica por su grado de desarrollo a los países de la siguiente manera: altamente desarrollados, intermedios y subdesarrollados. Los primeros se distinguen de los otros dos grados de desarrollo por los aspectos sociales y económicos, como son: el analfabetismo mínimo y un ingreso alto por persona, respectivamente, entre otras tantas diferencias.

³² VAZQUEZ PANDO, Fernando Alejandro. La crisis de la deuda externa y los desequilibrios Constitucionales. Eds. Escuela Libre de Derecho y Miguel Angel Porrúa, México, 1990, p. 51.

³³ "La soberanía es la aptitud que tiene el Estado para crear normas jurídicas, en lo interno, con, contra o sin voluntad de los obligados; en lo internacional, dándole relevancia a su voluntad para la creación de las normas jurídicas internacionales, expresamente a través de los tratados internacionales y tácitamente a través de la costumbre internacional." ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho internacional público (Dimitre Cutso de), 2a ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p. 173

cuya función principal es la de normalizar sus políticas económicas, ajustándolas a las exigencias del contexto internacional: no son ellos los que prescriben las modificaciones del sistema monetario y económico internacional, sino que les corresponde adaptarse a tales políticas utilizando los medios proporcionados por el Fondo. Las situaciones antes mencionadas repercutían directamente en la política laboral, siendo un tema neurálgico para conseguir los fines planeados por gente que creía en el resurgimiento del liberalismo.

La Organización de la Cooperación del Desarrollo Económicos (OCDE) fue la impulsora de la corriente económica que propugnó la teoría de la flexibilidad del trabajo.

Las organizaciones de trabajadores o sindicatos en Europa, expresaron su preocupación y su inconformidad sobre el tema, llevándolo hasta la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien analizó a la flexibilidad del trabajo junto con el estudio del impacto en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo.

La OCDE y la OIT acordaron discutir la teoría de la flexibilidad del trabajo, aparecida en 1980, siendo la primera organización antes mencionada, en establecer un concepto formal sobre dicha teoría, diciendo que:

"... la flexibilidad del trabajo, entendida como la capacidad de las empresas, trabajadores y estructuras económicas de adaptarse a los cambios no sólo económicos, sino también a los cambios sociales y a la transformación de las relaciones de trabajo entre trabajadores y empleadores".³⁴

³⁴ SAREATI H. y Kóbrin. "Flexibilidad del mercado de trabajo, una selección de criterios y experiencias." Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1988. p. Contraportada

CAPÍTULO II.

ANTECEDENTES Y MARCC TEÓRICO DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO.

1. CAUSAS EXÓGENAS QUE PROPICIARON LA APARICIÓN DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO.

A. LA ECONOMÍA DEL BIENESTAR.

El precursor de la teoría del bienestar, John A. Hobson (1858-1940), trató de elaborar un sistema económico que tuviera como base la idea del bienestar; en tales condiciones, toda política económica y social debía inspirarse en dicho ideal.

La teoría del bienestar fue desarrollada por pensadores de origen inglés, como el autor antes mencionado, además provenientes de la Escuela de Cambridge, aunque Hobson provenía de la escuela de Oxford. Alfred Marshall (1842-1924), Arthur Cecil Pigou (1877-1959) y Edwin Cannan (1861-1924) serían los seguidores acérrimos y defensores de esta posición.

"Marshall establece una relación muy estrecha entre economía y bienestar. Pigou va más allá, al escribir una obra en 1920 con el nombre de 'Economía del bienestar' en la cual establece con toda claridad que 'el bienestar económico de una sociedad depende del importe del dividendo

nacional y también de la forma en que dicho dividendo se distribuye entre los miembros de la sociedad'...³⁵

Lo anterior significaba que el bienestar es directamente proporcional al aumento del ingreso y a su equitativa distribución, aunque, por supuesto, en un momento dado puede haber bienestar si se cumple sólo este último requisito.

Pigou afirmaba que una transferencia de recursos de las clases ricas a las clases pobres y un aumento del ingreso, traen la consecuencia inmediata de aumentar el volumen del consumo total y, por ende, del bienestar general.

La distribución del ingreso nacional mejoraría el nivel de las clases pobres, si se cumplía con los siguientes objetivos:

- a) si estas clases consiguen una mayor cantidad de bienes y servicios que la estrictamente necesaria;
- b) con un aumento en la producción de bienes de consumo popular;
- c) mediante un racionamiento que reduzca el consumo de las clases ricas;
- d) transferencia de los medios productivos a manos de las clases pobres (implica el advenimiento del colectivismo).

Pigou se muestra a favor de que el Estado intervenga, a efecto de corregir los desequilibrios que atenten a la sociedad económicamente débil, actuando el Estado de la siguiente manera:

³⁵ GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve historia de las Doctrinas Económicas. 1^{ra} ed. Ed. Esfinge. México, 1991. p. 249.

1. Estableciendo salarios mínimos;
2. Reduciendo la jornada de trabajo;
3. Otorgando subvenciones, exenciones o subsidios;
4. Interviniendo en la producción;
5. Limitar los monopolios.
6. Recurrir a una política fiscal, con el fin de asegurar una distribución más equitativa del ingreso;
7. Promulgar leyes de seguridad social;
8. Establecer la participación en las utilidades;
9. Reducción en los días de trabajo;
10. Vacaciones pagadas;
11. Construcción de viviendas cómodas, higiénicas y baratas;
12. Construcción de centros vacacionales y de esparcimiento;
13. Apertura de tiendas sindicales;
14. Fomento a las cooperativas de consumo.

En 1918 sucede el triunfo de la revolución socialista rusa aunado a la situación deplorable en que vivían los trabajadores al no tener normas que equilibraran la relación de trabajo y obtuvieran mejores condiciones de trabajo, los partidos políticos socialistas adquirían mayor fuerza y amenazaban con hacerse del poder, para crear Estados proletarios, peligrando evidentemente la clase capitalista. Ésta tuvo que ceder concesiones a los trabajadores para que se alejaran de las armas o de la violencia y mediante el diálogo encontrarán la forma de armonizar sus intereses.

Posteriormente, el 11 de noviembre de 1918, termina la Primera Guerra Mundial al firmar los alemanes un armisticio. Lo anterior originó la creación de

la Sociedad de Naciones, organismo que se constituyó por los Estados signatarios del Tratado de Paz de Versalles (el cual imponía las sanciones para Alemania), con la finalidad de enfrentar los problemas internacionales que había dejado la guerra.

Tales presiones apresuraron la creación de la OIT en 1919, quien se encargó de incorporar muchas de las propuestas dadas por los teóricos que pugnaban por la economía del bienestar. Años más tarde, en 1929, ante la crisis que sufrió EUA, el entonces presidente Franklin Roosevelt rompió con la fórmula de la no intervención, ya que en el aspecto laboral creaba bolsas de trabajo a nivel federal, se legalizaban los contratos colectivos de trabajo y se establecieron los procedimientos para resolver los conflictos laborales, se constituían y se fijaban los salarios mínimos, se promulgó una ley de seguridad social, la cual proporcionaba un modesto sistema federal de seguro de vejez y paro.

La penetración de la economía del bienestar en casi todos los países del mundo se hizo realidad, situación que se reconfirmó después del término de la Segunda Guerra Mundial. Guy Standing señaló que la noción de un Estado de bienestar y economía mixta, cuya población trabajadora tenía ya una cierta gama de derechos laborales que no podían ya separarse en la vida de un empleado, siendo cinco los derechos fundamentales:

1. Seguridad en el mercado laboral concretado en prestaciones sociales y pleno empleo;
2. Seguridad de ingresos mediante sindicatos legitimados y establecimiento de salarios mínimos;

3. Seguridad de empleo garantizada por la existencia de reglamentos contra el despido e indemnizaciones onerosas;

4. Seguridad en el puesto de trabajo, establecida mediante reglas de demarcación de tareas;

5. Seguridad en el lugar de trabajo, regulada mediante normas sobre higiene y seguridad, límite de horarios de trabajo y reglas sobre horas impropias.

Estos derechos laborales al pasar el tiempo, tanto los empresarios o los patronos respaldados por los gobiernos u organismos especializados, intergubernamentales o privados consideraron dichas prerrogativas como costos, los cuales producían desempleo e inflación, según ellos, por los altos salarios reales que recibían los trabajadores, gracias a las políticas dirigidas, intervencionistas, mixtas o que plasmaban la economía del bienestar.

Toda tesis tiene una antítesis, ya que años después iba a resucitar una política económica que trataría de enterrar a la economía del bienestar.

B. LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS REPERCUSIONES.

En el año de 1937, Alemania todavía sufría las consecuencias de las restricciones políticas y económicas que le impusieron los países ganadores de la Primera Guerra Mundial, y que fueron señaladas en varias normas contenidas en el Tratado de Paz firmado en Versalles. A Hitler le estorbaba dichas prohibiciones y aunado a sus planes de expansión territorial, comenzó a

anexión de Austria y Checoslovaquia, este último fue invadido en marzo de 1939.

En Danzig,³⁶ población polaca, actualmente, tenía varios extranjeros alemanes, fue un pretexto de los alemanes para invadir dicha población y posteriormente las tropas alemanas tomaron Varsovia y en general a todas las ciudades y poblaciones de Polonia, el 1 de septiembre de 1939, dando inicio a la Segunda Guerra Mundial.

Lo anterior se confirmó con la declaración de guerra que hicieron Francia, Inglaterra, Austria y Nueva Zelanda, el día 3 de septiembre de 1939, a Alemania, donde los primeros habían agotado los esfuerzos por la vía diplomática para que devolviera Alemania los territorios invadidos.

Alemania, posteriormente, realiza un ataque contra Bélgica, Holanda y Luxemburgo. Sin embargo uno de sus principales objetivos fue invadir Francia, atravesando las tropas alemanas la frontera francesa el 14 de mayo de 1940, llegando a París el 14 de junio del mismo año.

El siguiente objetivo de Hitler fue atacar a Inglaterra, preparando una ofensiva aérea.

El 10 de junio y el 27 de septiembre de 1940, Alemania, Japón e Italia firman un pacto económico y militar (Países del Eje).

³⁶ Antes de la invasión alemana, esta población era un territorio internacionalizado, es decir: el territorio estaba sometido a la administración internacional, no era un Estado soberano; El régimen territorial estaba regulado por el Derecho Internacional y no por el Derecho Interno; El estatuto de territorio internacionalizado estaba establecido en lo dispuesto por uno o varios tratados internacionales; el objeto de la internacionalización de un territorio es sustraer un territorio al dominio de una potencia para evitar conflictos entre varios Estados. ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho internacional público (Primer curso) 2a ed. Ed. Porrúa, México, 1993, p. 309.

La guerra llegó hasta Africa del Norte, cuando los ingleses invaden Etiopía con la finalidad de quitar posiciones a los alemanes.

Alemania invade Grecia, Yugoslavia, Bulgaria y la totalidad de los Balcanes en una breve campaña militar y sin una resistencia que pusiera en peligro los planes de Hitler. De manera sorpresiva, Hitler rompe el pacto de no agresión contra la Unión Soviética y el 22 de junio de 1941 las tropas alemanas atraviesan la frontera soviética amenazando a Moscú, ya que el 17 de noviembre de ese mismo año, los alemanes se encontraban a 100 kilómetros de dicha capital.

Japón, por su parte, desde 1931 invadió Manchuria y con la declaración de Amua, en abril de 1934, hizo de China un protectorado japonés, proclamando que Japón tenía el derecho exclusivo de mantener la paz y el orden en Asia Oriental. Japón provocó una guerra abierta contra China, cayendo varias ciudades costeras importantes en manos de los japoneses a partir de 1939 hasta 1941. Los japoneses entran a Indochina, por lo cual amenazaban Málaga, las Indias orientales holandesas y las Filipinas.

Estados Unidos todavía no entraba a la guerra, sin embargo sus intereses se encontraban amenazados, recibiendo un golpe tremendo al ser bombardeado Pearl Harbor, el 7 de diciembre de 1941, la base militar estadounidense más importante del Océano Pacífico, orillando a EUA y a Inglaterra a declarar la guerra a Japón, al día siguiente del ataque, aprovechó Japón la situación e invadió las Indias orientales holandesas, Kuala Lumpur, Burma, Singapur, Java, Rangún, Birmania, Filipinas y Malasia.

Hitler y Mussolini reaccionaron a la decisión de los EUA y le declararon la guerra el 11 de diciembre de 1941.

La URSS, EUA e Inglaterra unen sus fuerzas para derrotar a los países del Eje, desembarcando 400,000 mil soldados estadounidenses, el 8 de noviembre de 1942 en Africa del Norte. Empieza el asesinato de millones de judíos en las cámaras de gas propiedad de los nazis. En materia tecnológica desarrollada en los EUA, Enrico Fermi divide el átomo, se desarrolla el primer cerebro electrónico o computadora y la Bell Aircraft prueba el primer avión *jet*.

Los soviéticos repliegan a los alemanes entre enero y marzo de 1943, y los aliados recuperan Túnez para dirigir su invasión a Sicilia y posteriormente a Palermo. El 25 de julio de 1943, Mussolini es destituido por Badoglio, siendo el 8 de septiembre de 1943, la rendición incondicional de Italia por el desembarco triunfal de los aliados en la Bahía de Salerno, sin embargo, en el norte los alemanes oponen resistencia. A partir de septiembre a diciembre del año antes mencionado, los estadounidenses recuperan las islas del Pacífico.

Durante los meses de agosto a octubre de 1944, la URSS, Inglaterra y EUA preparan el proyecto de la futura Organización de las Naciones Unidas.

Los soviéticos no sólo liberan a Leningrado sino a varios países del este que estaban en dominio de las fuerzas alemanas. En Italia, los aliados llegan a Roma el 5 de junio. El 6 de junio se produce el desembarco de los aliados en Normandía y pueden llegar a París el 25 de agosto de 1945, los aliados hacen un nuevo desembarco en Provenza y llegan a la frontera alemana.

En los cuatro primeros meses se consuma el fracaso militar de Alemania por medio de golpes simultáneos de los rusos por el Este y Sur y de los americanos, franceses e ingleses por el Oeste. Conviene señalar que las conferencias de los aliados en Yalta, durante el mes de febrero de 1945, y de Potsdam, en los meses de julio y agosto del citado año, preparan la organización de Europa, Oriente Medio y Extremo Oriente para la posguerra, surgiendo numerosos problemas de carácter político. De tales conferencias se derivan las futuras zonas de influencia occidental y soviética.

El 1 de mayo de 1945, el ejército alemán se rinde en el frente italiano, mientras que los soviéticos invade Berlín, ocasionando la rendición de los alemanes el 7 de mayo de 1945, un día después, termina la guerra en Europa.

Los estadounidenses arrojan las dos primeras bombas atómicas sobre las ciudades de Hiroshima y Nagasaki, el 6 de agosto de 1945, obligando a Japón a rendirse, siendo el 14 de agosto de 1945, la terminación de la Segunda Guerra Mundial.

México no fue ajeno a la guerra, el presidente Cárdenas protestó por la invasión alemana a Bélgica, Holanda y Luxemburgo, el 12 de mayo de 1940.

El 1 de diciembre de 1940, asume el Gral. Manuel Avila Camacho, la Presidencia de la República durante el periodo 1940-1946.

De abril a mayo de 1941, se realizan acciones en diferentes aspectos en contra de los Países del Eje. El 7 de diciembre de 1941, estalla la guerra entre EUA y Japón. La Secretaría de Relaciones Exteriores notifica al ministro japonés Miura, que quedan rotas las relaciones entre su país y el nuestro al

considerarse que la agresión que recibió EUA (al bombardear Pearl Harbor) también lesiona a la soberanía del país. Las acciones en contra de los países del Eje se refuerzan, quedando bloqueados los fondos depositados por los japoneses en los bancos mexicanos. El 7 de abril de 1942, EUA y México firman un nuevo convenio para ayuda bélica e industrial en gran escala, ocasionando un repunte económico en la rama manufacturera del país.³⁷

El 24 de abril de 1942, el barco-tanque "Tamaulipas", propiedad de una subsidiaria de Petróleos Mexicanos es hundido por un submarino alemán frente a las costas de EUA. El 14 de mayo de ese mismo año es agredido de la misma forma el petrolero mexicano "Potrero del Llano" y días después es hundido el "Faja de oro". Estos sucesos obligan al presidente a rendir un informe sobre la situación internacional que vive México al Congreso, quien declara un estado de guerra a las potencias del Eje.

Continúa los ataques submarinos y con ello los hundimientos de los barcos petroleros mexicanos como el "Tuxpan", "Chiapas", "Oaxaca", y el "Amatlán".³⁸

En el aspecto laboral, se enfrentó la guerra con un pacto de unidad obrera a nivel nacional. Así, se propuso la suspensión de toda pugna intergremial, la búsqueda de una mayor eficiencia de los trabajadores mexicanos, la suspensión de las huelgas y la solución de los problemas con los patrones por la vía conciliatoria; todas estas situaciones fueron necesarias e

³⁷ Cfr. "Cronología Nacional", México y la Segunda Guerra Mundial 1939-1945 (Nuestro México) UNAM, Quincenal, Número 20, México, 1987, pp. 6 y 7

³⁸ Idem.

indispensables para elevar la producción agrícola e industrial, gracias a la transferencia tecnológica que hizo los EUA.³⁹

Las repercusiones que causaría la Segunda Guerra Mundial a nivel internacional fueron las siguientes:

En el aspecto político, la URSS, mediante una resistencia heroica y un contrataque militar, aunado a una gran habilidad diplomática, adquiere un potencial mundial en muchos aspectos de la vida.

La URSS ocupa zonas de influencia en Europa, Oriente Medio y Extremo Oriente.

Surge la necesidad de crear una nueva organización que reúna a todos los países del mundo, sin importar raza, religión, costumbres e idioma, es substituida la Sociedad de Naciones por la Organización de las Naciones Unidas.

En lo económico, hubo una ayuda financiera por parte de los EUA a países occidentales europeos para reconstruir sus economías, sobre todo en ramos industriales con objetivo claro de reiniciar el comercio internacional que se encontraba totalmente inmóvil; por su parte, México tuvo un repunte de su economía al inyectarse tecnología en varias empresas de bienes y servicios.

En el aspecto cultural, se desarrolló de manera impresionante la tecnología por lo apremiante de la guerra, llegando a sectores neurálgicos

³⁹ RUIZ DIAZ, Angeles. "Presentación". México y la Segunda Guerra Mundial 1939-1945 (Nuestro México) Ob. Cit. p. 5.

como el principio de la informática al crearse el primer cerebro electrónico o computadora en los EUA, en 1942; se dividió el átomo lo que ayudó a crear la bomba atómica; evolucionó el transporte en todas sus modalidades; se perfeccionaron las comunicaciones en sus diversas índoles.

En lo social, dependía de la ayuda económica que esperaban los países europeos, ya que los trabajadores antes de pensar en un salario, necesitaban de la existencia de una fuente de trabajo que se encontraba muchas veces cerrada, destruída, saturada y con ello sin puestos de trabajo disponibles o simplemente no existía la industria por la falta de capital.

Cabe recalcar que no es en vano estudiar lo sucedido en la Segunda Guerra Mundial y mencionar sus repercusiones que marcaron un nuevo destino para muchos países de la orbe en lo que se refiere a sus principales aspectos de la vida, incluyendo al trabajo y en particular al nacimiento de la teoría de la FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO que ocurrió 40 años después de concluida dicha guerra.

Se puede argumentar que no tiene relación alguna con el tema objeto en estudio, sin embargo, lo catalogamos como una causa exógena que desembocó en la constitución de dicha teoría; además tiene una relación inseparable con el siguiente punto que se llama "La integración política económica", y que versa sobre organismos que hoy en día son orientadores y hasta directores que presiden la economía de muchos países en vías de desarrollo y que influyen de manera determinante en la política implantada y que rige a las relaciones laborales e impactan de manera sensible a las condiciones de trabajo, organismos que no hubieran existido sin la Segunda Guerra Mundial; asimismo, la guerra propició la reintegración de los países para

evitar una tercera guerra mundial y sanar las heridas que dejó en el aspecto social y económico.

C. LA INTEGRACIÓN POLÍTICA ECONÓMICA.

La causa que originó una nueva integración mundial se debió a los daños que ocasionó la guerra en todos los aspectos de la vida. La Sociedad de Naciones fracasó en su intento de mantener una concordia sostenida entre sus integrantes, ante ello, EUA, Inglaterra y la URSS a finales de 1944 preparan un proyecto de una organización que evitara otra guerra semejante y preservara la paz mundial, otorgando una seguridad a sus países miembros y solucionar de manera inmediata los graves problemas económicos y sociales que había dejado la conflagración.

La palabra integración en materia económica significa la unión formal de dos o más países, los cuales tienden a unificar criterios y conseguir acciones comunes que beneficien a dichos países.

Así se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año de 1945, se compone de seis organismos básicos y diez y seis especializados, siendo los organismos básicos:

Asamblea General; Consejo de Seguridad; Consejo Económico y Social; Consejo de Administración Financiera; Corte Internacional de Justicia; y la Secretaría.

El aspecto laboral se encuentra indudablemente en el Consejo Económico y Social, por ser éste el principal órgano que coordina las

actividades económicas y sociales de la ONU, así como de sus instituciones especializadas. Las funciones básicas de dicho Consejo son tres: pugnar por mejores niveles de vida; luchar por el pleno empleo y participar en la expansión económica.

Para cada área geográfica existe una comisión, correspondiéndole a América Latina la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Sus funciones son las siguientes:

- a) Investigar la problemática económica y social que interesa a los países miembros.
- b) Asesorar sobre diversos campos a países que así lo soliciten.
- c) Organizar y realizar conferencias y seminarios específicos.
- d) Capacitar a personas de los diferentes países sobre temas económicos-sociales.

También existen organismos especializados que se encuentran afiliados a la ONU, quienes coadyuvan a la realización de los objetivos inmediatos y mediatos que persigue dicha Organización, y que en la actualidad tienen una voz importante dentro de los gobiernos de los países altamente desarrollados y en vías de desarrollo, además, estos organismos especializados se han convertido en elementos de presión (gracias a los créditos externos que otorga el Banco Mundial o el FMI) para que un país, oriente su política económica en un sentido determinado, y que muchas veces sólo beneficia a un grupo privilegiado causando un perjuicio a la mayoría de sus habitantes. De éstos, se excluye a la Organización Internacional de Trabajo, la -----

cual ha servido como contrapeso de las políticas económicas que han desvalorado al aspecto laboral, dichos organismos especializados que tratan asuntos económicos sociales son los siguientes:

1. La Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Esta organización fue creada en 1919, por la antigua Sociedad de Naciones, en el Tratado de Paz firmado en Versalles. En 1946 se afilió a la ONU y desde entonces funciona como un organismo especializado. Su responsabilidad básica consiste en regular las condiciones de trabajo a nivel internacional, proponiéndose los siguientes objetivos:

- a) lograr el pleno empleo;
- b) elevar el nivel de vida de los trabajadores;
- c) orientar profesionalmente a los mismos;
- d) pugnar por la participación equitativa en los frutos del trabajo;
- e) reconocer, por parte de las autoridades respectivas, el derecho de negociación efectiva;
- f) extender las medidas de seguridad social en cada país;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores.
- h) recomendar normas mínimas en materia de trabajo.

2. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento o Banco Mundial.

Este banco fue fundado en 1945, sus funciones son:

- a) proporcionar capital para la reconstrucción de los países afectados, originados por la Segunda Guerra Mundial, a países afectados;

b) promover y completar la inversión privada del exterior, en los países atrasados;

c) estimular la expansión de los recursos mundiales, así como su capacidad productiva.

3. El Fondo Monetario Internacional (FMI).

Este organismo se creó en 1945, siendo su sede en Washington. Sus objetivos son los siguientes:

a) estabilizar los tipos de cambios;

b) mantener los procedimientos de cambio que señalen sus integrantes;

c) aplicar un sistema de pagos multilateral para las transacciones corrientes entre sus miembros;

d) uno de sus objetivos más importantes y que ha motivado presión sobre los gobiernos de países en vías de desarrollo,⁴⁰ es propiciar la eliminación de restricciones no necesarias que obstaculicen el comercio internacional. Además funciona como banco entre sus integrantes.

Se ha criticado el sistema de votación de tipo plutocrático, según el cual un grupo minoritario de países altamente desarrollados tiene un poder decisivo y absoluto dentro del Fondo, llegando al extremo de que algunas de las medidas más importantes no pueden ser tomadas sin el beneplácito de los EUA o en su caso, sin el de los miembros de la Comunidad Económica Europea. De ello resulta una política económica "impuesta".

⁴⁰ La ONU clasifica por su grado de desarrollo a los países de la siguiente manera: altamente desarrollados (o industrializados), intermedios (o en vías de desarrollo o en desarrollo) y pobres. Los primeros se distinguen de los otros dos grados de desarrollo por las diferencias, muchas de las veces abismales, en los aspectos económicos y sociales; como son el analfabetismo mínimo, mortandad reducida y un ingreso alto, entre otras tantas comparaciones.

4. El Plan Marshall, la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), y la creación de la Organización Europea para la Cooperación Económica (OECE).

Los daños causados por la Segunda Guerra Mundial y que afectó a muchos países de Europa Occidental, originó que EUA y Canadá auspiciaran económicamente a dichos países, lo cual generó la constitución de un fondo para administrar los recursos económicos aportados por los mencionados países, haciendo necesario la creación de la OECE, quien tuvo la tarea de entregar la ayuda económica y así lograr la reconstrucción de las economías occidentales y de paso resolver los problemas sociales.

Si bien es cierto que esta organización no tenía una tendencia política sino más bien económica, su creación se debió paradójicamente a una decisión de tipo política, lo que corrobora una integración que perseguía la finalidad de reconstruir el aspecto económico y social.

Al constituirse una integración política económica, faltaba una alianza política militar, en donde preservara una decisión multilateral para ejercer acciones militares, creándose la OTAN en 1949.

5. El Consejo de Ayuda Mutua Económica (CAME) y el Pacto de Varsovia.

Por su parte la URSS, al tener una zona de influencia en los países del este promovió la integración para ayudar económicamente a sus miembros y afrontar las secuelas dejadas por la guerra, situación que se consolida en 1955, con la firma del Pacto de Varsovia.

La finalidad de una integración total se fue diluyendo paulatinamente al dividirse el mundo en dos bloques, el occidental que defendía al capitalismo pugnano por el libre mercado y liderada por EUA e Inglaterra; y del otro lado, se encontraba el bloque oriental que defendía al socialismo o comunismo protagonizado por la URSS. Este enfrentamiento dió inicio a la "Guerra Fría", que se caracterizó por una lucha política e ideológica, por la supremacía en la tecnología, la industria militar y por la posesión espacial.

6. La Comunidad Económica Europea (CEE) o Unión Europea.

La similitud en la forma de gobierno, en el sistema de producción, estando en la fase final de reconstrucción para pasar a un sostenimiento y desarrollo económico, y por la idiosincracia homóloga de los países europeos occidentales ayudó a la creación de la CEE, sobrepasando las diferencias en el ámbito político para dedicarse a fondo en cuestiones económicas y años más tarde, dedicarse y crear un espacio social europeo ante la crisis que pasaba el trabajo.⁴¹ Dicha comunidad es fundada en el año de 1958, siendo su sede Bélgica. Sus propósitos fundamentales de la Unión son:

- a) eliminar gradualmente las tarifas y restricciones comerciales, para todos aquellos productos no agrícolas elaborados por la Comunidad;
- b) establecer un arancel común, aplicable a todas las mercancías importadas de países no pertenecientes a la CEE;

⁴¹ La iniciativa de voluntad para dar nacimiento y espacio dentro de la Comunidad al aspecto social, por parte de los Jefes de Estado o de Gobierno al reunirse del 19 al 21 de octubre de 1972, y posteriormente plasmándose en el Programa de Acción Social de la Comunidad que se realizó en 1974, así como en el informe Richonnier-Moreau y otro titulado como "Las Concepciones Económicas y Sociales de la Comunidad". Dichos documentos se consideran como precursores del espacio social europeo, los cuales buscaban introducir normas que protegieran a grupos sociales débiles. Cfr. Espacio Social Europeo (Política Social de la Comunidad Europea). Volumen I. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España, 1989. pp. XLII y XLIII.

- c) permitir la libre circulación de personas, capitales y servicios;
- d) crear una política agrícola común y también en materia de transportes;
- e) acercar en general, los respectivos instrumentos legales, tanto en materia económica como social.

7. La Asociación Europea de Libre Comercio.

Está integrada por Liechtenstein, Islandia, Finlandia, Austria, Suiza, Noruega, Suecia. Uno de los factores comunes de estos países es su colectividad, lo que contribuyó a la creación de dicha asociación. Sin embargo, la Unión Europea y esta asociación han firmado un mercado único de libre comercio: respecto de bienes, de servicios, de capitales y de personas en 1992.

8. La Cuenca del Pacífico.

En 1967, se crea un organismo privado con sólo cinco miembros, Japón, EUA, Canadá, Australia y Nueva Zelanda; a la postre integraría a casi todos los países pertenecientes a los continentes asiáticos, americanos y oceánicos. En su membresía figuran empresarios, funcionarios de gobierno, académicos etc; siendo sus objetivos:

- a) promover la cooperación económica entre los países miembros;
- b) ayudar a los países que por si mismos buscan su desarrollo económico;
- c) promover un foro internacional de negociantes, a efecto de intercambiar opiniones sobre aspectos regionales;
- d) asesorar a gobiernos y otros organismos sobre cuestiones económicas;

e) cabe recalcar, que esta organización privada no pretende establecer una zona de libre comercio, sin embargo, implícitamente busca dicho objetivo.

9. Los tratados de libre comercio.

La lucha política o militar se dejó atrás para comenzar otro tipo de guerra en el aspecto económico que dentro de sus diferentes ramos se enfocó estrictamente al comercio. Si bien es cierto que inició con la creación de la CEE, y con el Tratado Multilateral de Libre Comercio e Integración realizado por países centroamericanos en 1957. Otras agrupaciones que aparecieron en Asia como la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático, creándose en 1967. El Pacto Andino, firmado en 1970. Resurgiendo la integración económica en el ramo del comercio en los años noventa, al constituirse el Grupo de los Tres, el Mercado Común de América del Sur (Mercosur), el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, entre otros.

La integración política económica que se plasmó por medio de organizaciones integradoras a nivel internacional, organismos especializados, organismos intergubernamentales y organismos privados, fue otro de los cimientos que causó exógenamente la aparición de la flexibilidad del trabajo, apoyada por la política económica neoliberal auspiciada por los partidos políticos de centro y derecha y por la mayoría de los organismos antes vistos, países todos ellos de corte capitalista, de economía mixta o de Estado benefactor, además respondieron a la expansión de la influencia política económica socialista o comunista lograda y defendida por los soviéticos.

D. EL FENÓMENO DE LA GLOBALIZACIÓN.

Otra causa exógena que propició que la política económica neoliberal tuviera como uno de sus tantos objetivos a la flexibilidad del trabajo, es sin duda la globalización, palabra tan pronunciada en los años setenta por los países altamente desarrollados.

La globalización se puede definir como un conjunto de factores que pertenecen a diversos ramos de la economía, tales como el capital, el comercio, las finanzas y otros servicios, encontrándose íntimamente ligados, teniendo el objetivo de propagarse a todos los países del mundo mediante una integración, promoviendo su desarrollo y a la vez, se logre una desregulación jurídica en los elementos, antes mencionados y permita también la libre circulación de los mimos.

Después de la Segunda Guerra Mundial, una de las preocupaciones de la economía en el renglón comercial, fueron las crecientes restricciones y barreras al comercio internacional, situación que recrudecía los males que había dejado la guerra, lo que hacía difícil la reconstrucción y sobre todo la reactivación de las industrias o empresas de bienes o servicios, cuestión que se dió en el continente europeo.

Surge la necesidad de crear un organismo intergubernamental en 1947, llamado Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT, conocido por sus siglas en inglés - General Agreement on Taxes an Trade -) poniéndose en

funciones inmediatamente, ante la situación apremiante de iniciar la fase de reconstrucción.⁴²

Son tres los principios básicos de esta organización:

- a) evitar la discriminación comercial;
- b) reducir los aranceles;
- c) eliminar gradualmente otras barreras al comercio.

Así, el comercio se convertiría en un elemento fundamental de la globalización.

En 1949, se manifiesta un suceso en EUA que revolucionaría el sistema de producción de bienes, siendo precisamente la producción en serie, iniciándose en las industrias automotrices, con Ford a la cabeza, conociéndose tal hecho como "Fordismo".

El triunfo de dicha producción rindió frutos inmediatamente, en las plantas salían los automóviles rodando con una rapidez nunca vista, ocasionando una sobreproducción en el mercado estadounidense, el cual se hizo insuficiente, empezando la exportación a gran escala. El método de la producción en serie se fue instalando en otros ramos de la industria, logrando un crecimiento espectacular de la economía que se reflejaba en la balanza comercial estadounidense, siendo un antecedente real de la globalización.⁴³

⁴² En 1995, se creó la Organización Mundial de Comercio (OMC), la cual substituye al GATT.

⁴³ Cfr. GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Teoría Económica. 12a ed. Ed. Esfinge, México, 1995, p. 273.

Los antecedentes formales - según la apreciación de Gómez Granillo-que ayudaron a la aparición de la globalización fue la creación de la ONU, así como los diferentes organismos que se analizaron en el punto anterior.

Destaca también, una proyección futurista que tuvo el presidente de los EUA, Harry S. Truman, al pronunciar un discurso dirigido al Congreso del mismo país, en el año de 1949, hizo notar que el avance científico y tecnológico que había palpado su país en los últimos años, debía propagarse a países en desarrollo y pobres, a efecto de propiciar la realización económica de estos países, y que sus habitantes tuvieran en la realidad una aspiración legítima para mejorar sus niveles de vida.

Truman dijo: "... invitamos a los demás países a reunir en esta empresa sus recursos tecnológicos con los nuestros, en este esfuerzo de amplitud mundial para lograr la paz, la abundancia y la libertad".⁴⁴

Las empresas estadounidenses en los años sesenta comenzaban a establecer fábricas de diversos ramos industriales en el extranjero, sobre todo, en países en vías de desarrollo latinoamericanos y asiáticos, con aportaciones de capital de éstos mismos o de los propios dueños, quienes además proporcionaban la técnica para elaborar los productos.

Así, las empresas nacionales estadounidenses se convierten en empresas transnacionales,⁴⁵ quienes adquieren una voz importante dentro de

⁴⁴ GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Ob. Cit. p 274.

⁴⁵ "Se le llama así porque traspasa los límites del territorio nacional". GÓMEZ GRANILLO, Moisés y Rosa María Gutiérrez Rosas. Introducción al Derecho Económico. Ed. Esfinge. México, 1995. p. 56

los gobiernos, y de cierta manera, se convierten en factores reales del poder,⁴⁶ al orientar las políticas económicas.

Ante tal situación, surge el segundo elemento fundamental de la globalización, el capital;⁴⁷ los empresarios estadounidenses y posteriormente los empresarios europeos deciden establecer sucursales, agencias o establecimientos, e incluso fábricas en las regiones, ya mencionadas, comenzando el traslado del capital.

La decisión anterior, recordaba y hacía realidad el discurso de Truman, sin embargo, los trabajadores europeos o estadounidenses reclamaban que dicha acción los perjudicaba directamente, ya que muchas veces, los empresarios o patrones buscaban una reducción de costos causando el cierre parcial o total de las fuentes de trabajo para abrirlas en otros países en desarrollo y con la certidumbre de abaratar los costos, al contratar una mano de obra barata, y pagar unas prestaciones económicas y sociales inferiores, situación que contrastaba con los trabajadores que laboraban en países altamente desarrollados.

⁴⁶ Pueden ser los sindicatos, los industriales, los empresarios, los comerciantes, la asociación de banqueros, los campesinos, agrupaciones de deudores, etc.: dicho factor no detenta un "poder real" pero, lo poseen y se manifiesta en las concesiones que el Estado se ve en la necesidad de asumir. En contraposición se encuentran los factores formales del poder, los cuales son: el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

⁴⁷ Es un factor productivo que utilizan las empresas o industrias, afectando el volumen de bienes y servicios disponibles en una comunidad cualquiera. "Es capital todo recurso disponible, en un momento dado, a efecto de satisfacer las necesidades futuras de la comunidad." Pueden ser: dinero, menos las deudas, parte de los recursos destinados a nueva producción, mas dinero neto; edificios; terrenos; maquinas; materias primas; bienes semiacabados y acabados y bienes diversos de propiedad privada individual, incluyendo créditos de terceros. GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Ob. Cit. p. 116.

El libre comercio tenía otro aliado que se llamaba capital, empezando la lucha para lograr una libre circulación de este segundo elemento fundamental, encontrando un nuevo obstáculo al obligar a los empresarios o patrones extranjeros sujetarse a las normas establecidas por el Estado receptor y dirimir las controversias en los tribunales judiciales receptores, y también renunciar de antemano a cualquier reclamación que efectuaran dichas personas utilizando la vía o la ayuda de su Estado natal.

El tercero de los elementos fundamentales de la globalización son las finanzas;⁴⁸ sus antecedentes e importancia que fue adquiriendo dicho elemento se debió a cuatro momentos:

a) el crecimiento que se observó de manera espectacular del aspecto económico, provocó una oferta de productos creciente lo que ocasionó la expansión del comercio internacional;

b) la gigantesca entrada de dólares a los bancos europeos y norteamericanos, a consecuencia de la llamada crisis petrolera que tuvo lugar durante los primeros de la década de los 70, causó una elevada liquidez monetaria en el mundo y de paso apuntaló el sistema bancario;

c) lo anterior auspició la aparición o crecimiento ostensible de la deuda externa, pública o privada, acontecido en países en desarrollo principalmente.

d) supresión del patrón oro, paralela a la crisis petrolera. Esta medida aumenta el volumen del fenómeno.⁴⁹

⁴⁸ Dicho elemento se considera en un sentido amplio, el cual se refiere al sistema y teoría financiera de un país determinado; en México es vigilado por el Poder Ejecutivo a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Banco de México, integrando y abarcando temas de política monetaria, bancaria e instituciones auxiliares del crédito, ingresos y egresos fiscales, y sobre deuda pública

⁴⁹ Cfr. GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Ob. Cit. pp. 281 y 282.

Los cuatro momentos anteriores, produjeron que las empresas se apresuraran en la emisión de valores (acciones u otros), a fin de financiar sus operaciones a través de las casas de bolsa, surgiendo a la vez el mercado de capitales financieros.

La evolución de este elemento originó la creación de compañías aseguradoras, afianzadoras, almacenes generales de depósito, casas de bolsa de valores, de arrendamiento financiero, etc., y por supuesto, contar con un sistema bancario para obtener créditos.

Sin embargo, para lograr que estos elementos fundamentales de la globalización se consolidaran, necesitaron de factores coadyuvantes importantísimos para tener tal grado de importancia y que son los siguientes componentes:

1. Comunicaciones.

El correo, el telégrafo, el teléfono, la televisión, el fax, el internet y otros tantos aparatos han contribuido a realizar operaciones de todo tipo: compras, ventas, inversiones, prevención de desastres, programas de salud y educación, etc., provocando una rapidez en todos los aspectos y campos de la vida.

2. Transportes.

El servicio de transporte ha sufrido un cambio radical que ha contribuido al desarrollo económico de los pueblos, beneficiando el transporte de mercancías y de personas, traducido también en cubrir las distancias, aún largas, en muchísimo menor tiempo.

3. Informática.

La informática consiste en automatizar la información, abarcando todos los campos del saber. Por ejemplo, en el Derecho adquiere una importancia al obtener una rapidez por cuanto a la aportación de datos se refiere. La globalización no puede prescindir de ella.

4. Tecnología.

Esta palabra se define como: "... Conjunto de los conocimientos propios de un oficio mecánico o arte industrial".⁵⁰

La Primera y Segunda Guerra Mundial provocaron un aceleramiento en la investigación científica gracias a la aplicación de grandes inversiones, y dirigirse a todos los campos productivos; posteriormente, las empresas transnacionales compitieron sistemáticamente sobre la supremacía de la tecnología para lograr una mejor producción.

Así mismo, la tecnología ha tenido una repercusión negativa, ya que la maquinaria y el talento humano caen en una obsolescencia vertiginosa.

En el aspecto laboral causó una notoria supresión de puestos de trabajo, aumentando el desempleo en las empresas transnacionales, las cuales tienen una tecnología de punta. En cuanto al Derecho, la tecnología ha obligado a legislar en materias de nueva creación, tales como el derecho espacial ultraterrestre.

⁵⁰ Diccionario de la lengua española. Tomo II. Real Academia Española.

La empresa necesita de estos componentes fundamentales y coadyuvantes para obtener beneficios de todo tipo, así la empresa requiere de: un capital para su creación, desarrollo o mejoramiento de sus máquinas; sus productos exigen de una comercialización interna o internacional; en el aspecto financiero debe tener un acceso al crédito, asegurar sus productos, emitir acciones para cotizarlas en la bolsa de valores y poder obtener ganancias extraordinarias; debe incorporar a la informática para estar al día respecto de todos los sucesos que ocurran en el mundo y afecten positiva o negativamente sus intereses; es imprescindible utilizar a los medios de comunicación para realizar diferentes operaciones de manera inmediata; demanda un transporte que permita la llegada oportuna de sus mercancías a los diferentes lugares que eligieron para distribuir los mismos; estudia y desarrolla tecnología que le permita a la empresa mejorar su sistema de producción.

De lo anterior se puede desprender que la globalización afecta directamente a los dos factores de la producción (capital y trabajo) incidiendo de manera importante en el trabajo, luego entonces, la globalización es una causa exógena que contribuyó a la aparición de la flexibilidad del trabajo.

2. GENESIS Y EVOLUCIÓN DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO.

A. LA POLÍTICA ECONÓMICA NEOLIBERAL.

Los países de Europa Occidental, muchos de ellos integrados a la CEE, pasaban por una crisis económica seria, hecho que provocó una inflación

considerable y cuyo efecto más grave fue el desempleo.⁵¹

Los principios fundamentales de la economía del bienestar, la cual funcionaba con una intervención del Estado, resucitó a los seguidores que pugnaban por un liberalismo económico, surgiendo una planeación e interés de derrumbar los cimientos de dicha teoría que se aplicaba en varios países del mundo.

Sin embargo, esta finalidad o estrategia no se daba todavía a finales de los años setenta, ya que la lucha ideológica protagonizada en los bloques capitalistas conformados por empresarios y partidos políticos de centro y derecha y, de otro lado, los bloques socialistas integrados por líderes obreros o partidos políticos de izquierda, laboristas o comunistas, se disputaban alternamente el poder utilizando la vía política o la intervención armada.

La mencionada disputa llega a una línea de uniformidad en la política internacional que se observó a partir de 1979, ante los triunfos electorales oportunos de los partidos políticos de centro, derecha y conservadores, comenzando con el arribo de Margaret Thatcher, al ser elegida como Primera Ministra de Inglaterra; dos años después es electo Presidente de la República de los EUA, Ronald Reagan; igualmente en Francia, toma posesión como Presidente de la República de Francia, Francois Mitterand (aunque provenía del Partido Socialista, adoptó una posición política de centro sin alejarse del aspecto puramente social); mientras que en otro país de gran trascendencia económica es elegido Jefe de Gobierno de la República Federal de Alemania, Helmut Kohl (1982).

⁵¹ Cfr. ROSSEL, Mauricio y Pedro Aguirre. La Unión Europea, evolución y perspectivas. Ed. Diana. México, 1994. pp. 67 a 70.

La anterior situación se conjugó con los serios problemas presupuestales que padecía la CEE, ocasionada por la política de renegociación y reducción presupuestaria emprendida por Thatcher;⁵² ante tal panorama nace la ola neoliberal, la cual consistió en la política económica ortodoxa, destinada a combatir la inflación (su verdadero y principal objetivo) y a garantizar el aumento de la productividad en las industrias manufactureras, principalmente.⁵³

Las fórmulas y los fines inmediatos de la política económica neoliberal fueron los siguientes:

- a) recorte de presupuesto gubernamental "no lucrativas";
- b) privatización de las empresas públicas;
- c) estímulos fiscales al sector privado;
- d) decrecimiento al gasto social comenzando con las prestaciones en materia de seguridad social.

El manifiesto conservador de abril de 1979 empezaba por señalar que: "... el Estado tiene una parte demasiado importante de la renta nacional. Esta debe reducirse. Si el Estado gasta y presta demasiado, los impuestos, las tasas de interés, los precios y el desempleo aumentan, aunque a largo plazo. Existen menos recursos con lo que podemos mejorar nuestro nivel de vida y nuestros servicios sociales. ... Nosotros los conservadores reduciremos la intervención del gobierno en la industria. El papel del Estado puede reducirse sensiblemente

⁵² Cfr. *Espacio Social Europeo (Política social de la Comunidad Europea)*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ob. Cit. p. XLVI.

⁵³ Cfr. ROSSEL, Mauricio y Pedro Aguirre. Ob. Cit. p. 67 a 70.

allí donde ha impulsado lo que la iniciativa privada puede realizar mejor y allí donde han reducido los estímulos, ha aumentado la burocracia y ha creado distorsiones al mercado.⁵⁴

Todo ello condujo a un cambio inevitable de las estructuras económicas de cada uno de los países industrializados, considerando las características y problemáticas propios de éstos; la necesidad de transformar diversos ramos de la economía, como reimplantar la libertad de circulación de capitales, comercio y finanzas, se convirtieron en temas estratégicos que ocuparon un lugar importante para las agendas de trabajo de los gobiernos que dirigían a países altamente desarrollados.

Los fines mediatos que seguía la política económica neoliberal referente a las empresas manufactureras fueron:

- a) instalar tecnología de vanguardia en sus sistemas de producción;
- b) introducir la informática y las comunicaciones dentro de las empresas para realizar operaciones de toda índole y reducir tiempos o distancias;
- c) lograr la elevación de la productividad;
- d) conseguir una calidad en los productos elaborados por dichas empresas;
- e) fomentar una eficiencia en los trabajadores;
- f) colocar a la empresa en un nivel de competitividad para entrar a la lucha del comercio internacional.

Uno de los objetivos fundamentales de la política neoliberal fue establecer cifras favorables en la macroeconomía, sosteniendo una estabilidad

⁵⁴ Espacio Social Europeo (Política social de la Comunidad Europea). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ob. Cit. p. LV.

para después obtener un crecimiento sostenido de la economía, de ahí el énfasis que tuvieron los gobiernos para implantar los puntos mencionados anteriormente.

La consigna del aspecto social por supuesto que penetró a las relaciones laborales y a las condiciones de trabajo, así como a la seguridad social, situaciones que requerían un cambio ante el panorama económico que envolvía rápidamente a todos los países de corte capitalista (globalización).

B. OBJETIVOS INMEDIATOS Y MEDIATOS EN LA POLÍTICA LABORAL NEOLIBERAL.

Los propósitos que perseguía la política económica neoliberal en el aspecto laboral, sin lugar a dudas se convirtió en un tema central y neurálgico, el cual fue indispensable para poner en marcha el cambio de la estructura económica y conseguir así los fines propuestos por los filósofos neoliberales.

Las acciones inmediatas que se practicaron en la política laboral, maquinada por Thatcher y el Partido Conservador, seguidos por otros gobiernos influenciados por la citada filosofía, consistieron en las siguientes fórmulas:

I. Establecer una contracción salarial "temporal", argumentando que la causa de la inflación lo provocaban los salarios reales altos que pagaban los patrones a sus trabajadores;

II. Reducir el poder que los sindicatos habían adquirido durante muchos años, dentro de los sistemas políticos y económicos del Estado, ayudando a restaurar el equilibrio entre los factores de producción, mediante el *closed shop*.

entendida como "la cláusula de afiliación sindical para el trabajo" a través de los acuerdos de adhesión sindical UMA (*Unión Membership Agreement*);

III. La reducción gubernamental de los subsidios de ayuda para las familias de los huelguistas, hasta entonces con cargos para el Estado, haciendo que sean los sindicatos los que comiencen a pagar -entonces 12 libras por semana- a los huelguistas, de esta forma, combatía de frente a las huelgas.

Los objetivos mediatos, por otro lado, buscaban conseguir la desregulación en materia de trabajo, enfocándose en los temas descritos a continuación:

I. la alteración en las relaciones de trabajo para afrontar la globalización económica;

II. La modificación de las condiciones de trabajo para reducir los costos empresariales;

III. Reducción de las aportaciones económicas por parte del Estado en materia de seguridad social.

C. LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS COMO AUTOR INTELLECTUAL DE LA TEORÍA DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO.

Cabe recalcar una situación fundamental, lo cual nos obliga retroceder tres décadas y situarnos en 1961, año en que se crea la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), cuya sede se establece en París; conformado por personas que representan a países altamente desarrollados y en desarrollo, quienes comparten ideales comunes.

El precursor de la OCDE fue la Organización Europea para la Cooperación Económica (OECE), la cual se integró para administrar la ayuda económica proveniente de Estados Unidos y Canadá bajo los auspicios del Plan Marshall para la reconstrucción de Europa después de la Segunda Guerra Mundial.

Los objetivos principales de esta Organización son:

- a) reforzar la economía de los países miembros;
- b) mejorar la eficiencia;
- c) afinar los sistemas de libre mercado;
- d) contribuir al desarrollo de los países industrializados y en desarrollo.⁵⁵

Al integrarse por secretarios o ministros de gobierno, funcionarios intermedios - también de gobierno -, empresarios, académicos, economistas, abogados, científicos de todos los ramos de la ciencia, entre otros, la OCDE junto con otros organismos, como la ONU, organizaciones especializadas, organismos intergubernamentales o privados, se convirtió en un gigantesco depósito de ideas, formando paulatinamente a los futuros directores no sólo de la política laboral, sino de la política económica que iba a proyectarse y plasmarse en muchos países del orbe en un futuro mediano.

Lo que podemos opinar de esta organización es que tiene un carácter de organismo privado, parecido a la Cuenca del Pacífico, distinguiéndose de ésta, al promover y fomentar el libre comercio, una de las premisas fundamentales de la política económica neoliberal.

⁵⁵ Cfr. Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos (folleto de la). OCDE. México. 1997 p. 6.

Pensamos que es una mesa de trabajo y de análisis previo, en virtud del cual, al llegar a un acuerdo se "obliga" a los Estados involucrados a establecer un instrumento legal o formal, y posteriormente para alcanzar las metas convenidas.

Las condiciones políticas económicas internacionales que habían alcanzado una uniformidad de criterios al defender el libre mercado en todos los aspectos económicos como interés común, preparaba las condiciones necesarias para empezar la desregulación en materia de trabajo, siendo la OCDE la impulsora de la corriente filosófica que propugna la teoría de la Flexibilidad del Trabajo, en los años de 1985 y 1986. Paradójicamente en estos años, la CEE se esfuerza en crear un espacio social europeo en la Comunidad, ante la crisis de trabajo que se agudizaba cada vez más en Europa Occidental, gracias a las maniobras del neoconsevadurismo propagado y encabezado por la Primera Ministra de Inglaterra, Margaret Thatcher.⁵⁶

⁵⁶ El Sr. Delors fue de los precursores que impulsaron a crear un espacio social europeo dentro de la CEE, muchos de los integrantes de dicha Comunidad, lo catalogaron como el *delorsocialismo* de la década de los setenta. Sin embargo, al llegar Margaret Thatcher como Primera Ministra de Inglaterra proveniente del Partido Conservador, congeló dichos propósitos: situación que cambiaría y replantaría a la llegada de Francia, quien asume la presidencia de la CEE, al realizarse las elecciones por sufragio universal directo, por segunda vez, en el Parlamento Europeo. El anterior hecho, se ligaba al triunfo de Francois Mitterrand como Presidente de la República de Francia, surgido en las filas del Partido Socialista y también un importante abanderado para constituir una política social dentro de la CEE; así, la ideología del socialismo no solo se introducía en Francia sino en la CEE, lo cual sirvió de contrapeso a la política económica neoliberal inglesa, aunque ésta seguía teniendo una supremacía.

CAPÍTULO III.

LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN EL ÁMBITO JURÍDICO.

El presente capítulo tiene el propósito de demostrar la evidente planeación de introducir la teoría de la flexibilidad del trabajo en la legislación mexicana, sobre todo, en temas que se refieren particularmente a las relaciones y condiciones de trabajo, dejando a un lado el estudio de la flexibilidad del trabajo en materia de derecho de la seguridad social, donde también ha existido flexibilidad; así como conocer dicha teoría en la práctica en una ley ordinaria del trabajo chilena, en las materias ya delimitadas.

1. EL NEOLIBERALISMO EN MÉXICO .

El auge de la política económica neo-liberal, no tardó en adecuarse a México; las Secretarías de Estado empiezan a ser dirigidas por técnicos de las diversas actividades que integran la vida de una nación, cuya ciencia esta limitada a un ramo determinado (tecnócratas). En 1979, la Secretaría de Programación y Presupuesto formaría a los futuros Presidentes de la República que gobernarían durante los próximos 18 años, al llegar, Miguel de la Madrid Hurtado, como Secretario de la misma, y la Dirección de Política Económica y Social, es encomendada a Carlos Salinas de Gortari, donde lanza su Plan de Desarrollo Global, por cierto, alumno destacado del Fondo Monetario Internacional (FMI), organismo promotor del libre mercado, entre unas de sus

tantas funciones y organismo especializado de la ONU.⁴⁷

Miguel de la Madrid, siendo ya Presidente de la República, enfrenta una crisis económica severa, al desatarse una inflación, lo que ocasiona la devaluación progresiva del peso frente al dólar, además, los diversos ramos de la industria exportadora se encontraban a la zaga, por el obsolescencia de la tecnología en sus infraestructuras, lo cual causaba una notoria falta de productividad -y una alta nómina de trabajadores-, la calidad de los productos mexicanos iba demeritando, situación que hacía imposible la competitividad a nivel internacional, es decir, estaba olvidado el sector privado gracias a la economía que estaba sustentada en la exportación de petróleo (actualmente el 35% de los ingresos fiscales nacionales proviene del petróleo); y si agregamos que muchas empresas estaban estatizadas por el gobierno, el panorama se complicaba todavía más.

"ESTATIZACIÓN ES EL ACTO UNILATERAL DEL ESTADO, POR MEDIO DEL CUAL DETERMINA QUE UNA ESPECÍFICA ACTIVIDAD MERCANTIL O INDUSTRIAL, SÓLO PUEDE SER DESARROLLADA POR EL, YA DIRECTAMENTE, YA EN FORMA INDIRECTA POR MEDIO DE UN ENTE PARAESTATAL ESPECIALIZADO".⁴⁸

⁴⁷ El Fondo Monetario Internacional otorga préstamos, siempre y cuando, el país requirente aplique las medidas en política económica -muchas veces impuestas unilateralmente por el FMI- dictadas por dicho organismo especializado. Aumento de tasas de interés, el recorte al gasto público y social, alza de impuestos, la desregulación de la legislación laboral, etc., son sólo algunos puntos petitorios o deberes que exige aquél, un ejemplo claro es Argentina, ya que el FMI advirtió romper el acuerdo con el gobierno argentino, si no aplica el ajuste preventivo sugerido por la misión de dicho organismo. Cfr. ANSA.

⁴⁸ Anularia FMI el acuerdo ampliado con Argentina si no aplica ajuste económico (Analizarán el caso el ministro Roque Fernández, y el titular del FMI, Michel Camdessus, el próximo miércoles en Washington), El Universal, en la sección Finanzas, México D.F. 13 de abril de 1998, Pág. 5.

⁴⁹ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al estilo mexicano, Ed. Porrúa, México, 1993 p. 909.

La situación anterior obligaba a modificar tal estructura económica, así De la Madrid, pone en marcha algunas fórmulas de la política económica neo-liberal como son: la venta de empresas paraestatales a particulares; se establece una disciplina fiscal hacia las empresas; se promueve la práctica de la productividad, elemento ineludible y estratégico que debía tener cualquier empresa de servicios o de bienes.

También se controlan los precios sobre los productos básicos, inicia la renovación tecnológica de las empresas manufactureras, y restableciendo la competitividad internacional de las industrias mexicanas, ocasionando la entrada de México como miembro del Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT, conocido por sus siglas en inglés), por lo tanto, el comercio se retomó como una estrategia ineludible e importante para el desarrollo del país, siendo un elemento básico de la globalización.

La política laboral junto con el cambio de la estructura económica produjo la implementación de la tecnología, causando una reducción en los puestos de trabajo; se empieza a confrontar a los sindicatos independientes para que perdieran la titularidad de los contratos colectivos de trabajo y fueran sustituidos por sindicatos que pertenecían a confederaciones afines al gobierno (Confederaciones de Trabajadores de México, Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, Confederación Regional Obrera de México).

Infectadas estas confederaciones por el "corporativismo" (según la concepción de Schmitter), es decir, corporaciones de Derecho Público, incrustadas ya dentro del Estado, pretendiendo por medios políticos, regir la vida íntegra de los trabajadores, sosteniendo una paz social ficticia.

Por otro lado, el salario real recrudecía su línea descendente, al perder poder adquisitivo de compra y al comenzar una nueva crisis económica durante 1987. al caerse estrepitosamente la bolsa de valores de Nueva York, lo que provocó la caída de las demás bolsas de valores en el mundo, incluyendo a las casas de bolsa de México.

En este decenio, México es invitado a participar en el comité del acero de la OCDE (1984), aceptando dicha proposición el gobierno mexicano; posteriormente, en el año de 1991, se empieza a gestionar, por parte de la Cancillería mexicana, el ingreso como miembro de pleno derecho a esta organización; en marzo de 1994, México es aceptado como socio de la OCDE, por la decisión unánime de sus integrantes.⁵⁹

Al ganar las elecciones más competidas y controvertidas de los últimos años para Presidente de la República, Carlos Salinas de Gortari ejecuta fielmente la política económica neo-liberal en su forma y en su fondo.

En el aspecto económico, renegocia la deuda externa; mantiene un control del peso sobre el dólar - política monetaria -; mantiene las finanzas públicas "sanas"; redujo del quince por ciento al diez por ciento el IVA; subastó la venta de empresas públicas estatizadas, incluyendo la Banca, Teléfonos de México, Canal 13, entre otras empresas importantes; apoya la apertura comercial con varios Estados centroamericanos y sudamericanos; consigue la

⁵⁹ El 12 de julio de 1994, compareció el Secretario de Relaciones Exteriores, Emb. Manuel Tello Macías, ante el Senado de la República: en la sesión de preguntas y respuestas hacia dicho funcionario, el Senador del Partido de la Revolución Democrática, Porfirio Muñoz Ledo, criticó que una de las condicionantes para que fuera aceptado México como integrante de la OCDE, fue su renuncia a su membresía en el Grupo de los 77, haciendo difícil la inserción de México en grupos latinoamericanos de los organismos multilaterales. Cfr. SENADO DE LA REPÚBLICA (LV Legislatura). Comparecencia del Secretario de Relaciones Exteriores Emb. Manuel Tello Macías ante el Senado de la República Mexicana (Julio 12 de 1994). Editorial Senado de la República Mexicana. México, 1994. pp. 72 y 83.

desregulación en materia de inversión extranjera, arancelaria, agraria; y estimula la participación de empresas privadas en obras públicas (en los últimos meses, el gobierno ha rescatado financieramente las concesiones otorgadas a los particulares, tales como algunos bancos y autopistas).

En la política laboral supeditada por la Economía, en lugar de quitar poder a los sindicatos, Salinas se apoyó en el "corporativismo" para continuar, de manera acelerada, el cambio de la estructura económica que implicaba la reconversión industrial, iniciada por De la Madrid; excepto, a los líderes sindicales de Petróleos Mexicanos y de los sindicatos independientes, quienes muchos de ellos fueron aprehendidos, amenazados, "comprados" o incorporados al aparato estatal.

Los altos funcionarios de gobierno, encargados de la economía junto con las Cámaras empresariales y las Confederaciones de trabajadores, todas ellas oficiales, continuaban con la firma de los pactos económicos, cuyo objetivo principal fue establecer topes a los aumentos salariales y así controlar la inflación.

Otra fórmula fue cerrar definitivamente establecimientos y relocalizarlos hacia el centro y norte del país, con la anticipación de que un sindicato oficial y la empresa firmarán un nuevo contrato colectivo de trabajo con la explícita flexibilización - o modificación - de las condiciones de trabajo, incorporando capítulos de productividad y capacitación y adiestramiento; esta última no solo

como un derecho para el trabajador sino también como una obligación para éste.⁶⁰

En 1989, hubo propuestas y presiones fuertes, por parte de las Cámaras empresariales, para modificar la Ley Federal del Trabajo, estableciendo: mayor responsabilidad en cuanto a derechos y obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral, sin incurrir en paternalismo; cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando el proceso productivo a las reglas del comercio y la competencia internacional; procurar que en la administración de las relaciones laborales sea mínima; que la ley laboral considere que la mayor parte de las empresas son pequeñas y medianas y reconozca por tanto, que el régimen jurídico debe estar acorde a las posibilidades de dicho generador de fuentes de trabajo; hacer más flexible el término de la jornada diaria que permita reducirla y ampliarla por convenio entre las partes. Establecer la utilización de los trabajadores en actividades múltiples independientemente del puesto asignado (movilidad funcional); mantener la jornada laboral de 48 horas a la semana.

⁶⁰ La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció una jurisprudencia que fortaleció a la capacitación y adiestramiento al resolver la siguiente contradicción de tesis:

"Capacitación o adiestramiento de los trabajadores. Su incumplimiento por parte del patrón da lugar a ejercer las acciones legales o contractuales que deriven de tal obligación.

Esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la falta de probidad y honradez.

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Febrero 28 de 1994.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 76, abril de 1994, p. 19. Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia). CLIMENT BELTRAN, Juan. Ley Federal del trabajo (Comentarios y jurisprudencia). 14a ed. Ed. Esfinge, México, 1997, p. 213.

Además, permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo. Flexibilizar los contratos de trabajo por tiempo determinado; que los trabajadores demuestren sus capacidades y habilidades al iniciar sus contrataciones; se flexibilice el principio de la estabilidad en el empleo; identificar los casos de abandono de trabajo; reducir a dos faltas injustificadas en el período de 30 días para rescindir la relación laboral; modificar los sistemas de indemnización haciéndolos congruentes con la capacidad de las empresas; establecer modalidades para el pago al IMSS e INFONAVIT de acuerdo con la capacidad de las empresas; reducir los días festivos; eliminar el escalafón "ciego" y que los ascensos se otorguen con base de capacidad y aptitudes; crear las Comisiones de Productividad y Laboriosidad del Trabajador y suprimir los llamados puentes; establecer un principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora; propiciar el reparto de utilidades en base a la productividad del trabajador; relacionar el pago del salario a la productividad, antigüedad, resultados, asistencia y calidad mostrada por el trabajador; eliminación de los impuestos aplicables a las vacaciones, reparto de utilidades, aguinaldo y tiempo extra; permitir que las empresas establezcan sus propios programas de habitación.

En materia de Derecho Procesal del Trabajo también se hicieron varias propuestas importantes como: revitalizar los principios de igualdad procesal de las partes en los conflictos laborales, entre otras proposiciones importantes.

Al no lograrse la reforma de la Ley Federal del Trabajo para incorporar estas propuestas, los convenios jugaron un papel importantísimo para estipular los cambios irreversibles en los establecimientos o lugares de trabajo, dichos convenios se hicieron unilateralmente por la empresa, en la mayoría de las

veces, ante la complicidad o inmovilismo de las Confederaciones oficiales, o el combate "sucio" que se hizo en contra de los sindicatos independientes tanto por parte de las Cámaras empresariales, las Confederaciones de trabajadores -éstas dos últimas oficiales-, o desde la oficina de la Presidencia de la República, vía Secretaría del Trabajo y Previsión Social, llegando el verticalismo hasta la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).

Este órgano jurisdiccional especializado en materia de Derecho del Trabajo adolece de autonomía, ya que al estar constituida tripartitamente por representantes del gobierno, de patrones y de trabajadores, éstos dos últimos pertenecientes a organismos oficiales, provoca que los laudos sean parciales en muchos de los casos, sobre todo en asuntos que tratan sobre relaciones colectivas de trabajo.⁶¹ Otro punto en contra de la autonomía de la JFCA, es que, el titular de la misma, es designado por el Presidente de la República, conforme a lo dispuesto en el art. 612.⁶²

Las negociaciones para establecer un tratado de libre comercio entre Estados Unidos, Canadá y México, obligaba implícitamente, a nuestro país, a elevar la productividad y calidad de los productos elaborados por las industrias exportadoras mexicanas, para lo cual el gobierno impulsa el Acuerdo Nacional de Elevación de la Productividad y la Calidad, en mayo de 1992, situación que planteaba, desde el inicio de las negociaciones para la firma de este acuerdo

⁶¹ En el capítulo segundo que tiene como título: "De la competencia de las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos", de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y específicamente en el artículo 40, fracción VIII dispone que "... A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

... Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento."

⁶² "El presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República. ..." Ley Federal del Trabajo

el PECE ordenaba que esos incrementos debían calcularse en cada centro de trabajo y vincularse con los indicadores específicos de productividad acordados por el sindicato y la empresa.⁶⁴

El 1 de enero de 1994 entra en vigor el TLCAN, día en que se levanta un movimiento armado en Chiapas, posteriormente se cometían asesinatos políticos, dirigidos al candidato a la presidencia de la República por el Partido Revolucionario Institucional, y posteriormente al Secretario General del mismo partido político mencionado anteriormente.

Lo anterior provocó la desconfianza de los inversionistas que tenían capitales especulativos a corto plazo, decidiendo llevar su dinero a otros países, junto a la crítica de la política monetaria del exmandatario, argumentando que el peso estaba sobrevaluado.

Ernesto Zedillo Ponce de León, asume la presidencia de la República, el 1 de diciembre de 1994, ante la presencia de los fuertes rumores del resquebrajamiento de la economía mexicana, los Secretarios de Estado en materia económica recién nombrados descartaban tal hecho, pero días después, México sufría su cuarta crisis económica sexenal consecutiva, teniendo efectos en toda América Latina; ocasionando la intervención financiera estadounidense, quien prestó una ayuda económica al gobierno mexicano.

La política económica neo-liberal mexicana no cambió el fondo y la forma ante la nueva crisis económica, lo que tampoco transformó la política laboral, excepto - en el aspecto económico - la elevación del IVA del 10% al 15%, y dejando la libre flotación del peso frente al dólar en materia de política

⁶⁴ Este suceso y porcentaje se puede corroborar en el convenio que revisa el contrato colectivo de trabajo suscrito por la empresa Volkswagen de México y el sindicato de la misma, de fecha 8 de agosto de 1993. Véase anexo 5, p. 181.

monetaria; en lo que respecta al segundo tema se flexibilizó la Ley del Seguro Social, al otorgar a grupos financieros el manejo de las aportaciones económicas percibidas por el trabajador, manteniéndose los pactos económicos, ahora llamados Alianzas, sin cambiar los objetivos de establecer los topes al aumento salarial; lo más significativo, es que tampoco ha sufrido una democratización el sindicalismo mexicano.

2. EN CARTAS MAGNAS.

A. INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA AL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, PRESENTADO AL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

Después de la crisis económica que sacudió al país en diciembre de 1994, el Partido Acción Nacional (PAN)⁶⁵ propuso reformas para modificar el artículo 123 constitucional; de lo anterior analizaremos los temas que tienen relación con las condiciones de trabajo:

a. JORNADA DE TRABAJO.

La Exposición de Motivos, la cual se incluyó en la iniciativa de decreto que reforma al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), explica lo siguiente:

⁶⁵ Se ha criticado a este partido político al decirse que protege los intereses del capital, ya que la mayoría de sus integrantes son comerciantes, industriales, exportadores y otros pertenecen a grupos financieros y al sistema bancario.

"En la iniciativa se propone reformar la fracción primera del mencionado artículo constitucional, que establece la jornada de trabajo máxima de ocho horas; con la reforma se señala una duración máxima del tiempo semanal de cuarenta horas, actualmente es de cuarenta y ocho horas semanales. Al reducir el tiempo total de trabajo se favorece la creación de nuevos empleos, y se abate el grave problema de desempleo. Como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo es necesario modificar la fracción IV para pasar de uno a dos días de descanso por cada cinco de trabajo. Debe quedar claro que no se trata de trabajar menos sino de abrir nuevos espacios para que otros trabajen, y otorgar más tiempo al trabajador para que conviva con su familia, y así promover la integración familiar, considerando la familia como la base de la sociedad."⁶⁶

Por lo tanto, el texto de la fracción I fue planteada de la siguiente forma:

"La duración máxima del tiempo semanal de trabajo será de cuarenta horas. Los empleadores y los trabajadores podrán convenir la distribución anual, mensual o semanal del tiempo del trabajo pero en ningún caso la jornada ordinaria excederá de nueve horas. Salvo en esa situación, la jornada máxima de trabajo diario será de ocho horas."⁶⁷

La modificación anterior, origina varios cuestionamientos. En primer lugar, sería una carga económica fuerte para las empresas pequeñas y medianas. En segundo lugar, al ser México un país en desarrollo necesita que sus trabajadores laboren cuarenta y ocho horas y no menos. En tercer lugar, si

⁶⁶ SENADO DE LA REPÚBLICA. Grupo Parlamentario del PAN. Iniciativa de decreto que reforma el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Laboral. Número 36. Mensual. Año III. Editorial SICCO. México, 1995. pp. 7 a 9.

⁶⁷ Ibidem, p. 6.

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

(1990), una atenuación de los topes de los aumentos salariales impuestos en los pactos económicos, ya que el aumento salarial iba a depender de la productividad y calidad⁶³ del trabajo que desarrollara el trabajador. sin embargo, pocos establecimientos llevaron a la realidad este acuerdo.

La firma para establecer el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) se lleva a cabo en septiembre de 1992, faltando la ratificación y la aprobación de los tres poderes legislativos de cada país. Tal hecho provocó el análisis sobre los salarios que percibían los trabajadores mexicanos, habiendo una diferencia muy significativa entre el salario de éstos y los salarios de los trabajadores canadienses y estadounidenses.

Las presiones estadounidenses antes de la ratificación del TLCAN por la situación antes señalada, entre ambos países, llevaron al gobierno mexicano a incluir en la revisión del Pacto para la Elevación del Crecimiento y el Empleo (PECE), correspondiente a octubre de 1993, una recomendación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) quien debía acordar la fórmula adecuada para otorgar a los salarios mínimos el incremento correspondiente a la productividad promedio de la economía, atribuible a la mayor eficiencia de la mano de obra. En esa ocasión el incremento fijado para los salarios mínimos fue del orden del 2%, mismo que paradójicamente se impuso como tope de los incrementos contractuales por productividad a nivel de las plantas, aún cuando

⁶³ "... control de calidad significa la adopción de medidas para garantizar esa conformidad... La calidad se ha convertido en una fuente arma competitiva debido a diversos factores. Primeramente, la fabricación de un producto de calidad que corresponda a las expectativas de los clientes fomenta su lealtad y mejora la imagen de la empresa. En segundo lugar, un control de la calidad adecuadamente aplicado puede en muchos casos reducir en vez de aumentar los costos de fabricación. En tercer lugar, cuando se utiliza como un instrumento de gestión, puede contribuir a engendrar una cultura dentro de la empresa que esta procurando constantemente mejorar la calidad de los productos, procesos, la información y otras funciones empresariales." KANAWATY, George, Introducción al estudio del trabajo, 4a ed OIT Ginebra, 1996 p. 199

ligamos dicha propuesta con el artículo 56 correspondiente a las Disposiciones Generales del Capítulo I, y que pertenece al Título Tercero que lleva por nombre el de Condiciones de Trabajo, el cual dispone que el trabajador y el empleador podrán en cualquier momento modificar, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas en forma definitiva o temporal; posteriormente podrían los patrones alegar que para salvar puestos de trabajo, además de reducir la jornada laboral, se alentaría también a disminuir el salario en cuanto al tiempo efectivamente laborado, es decir, si la jornada se establece en cuarenta horas, pero de mutuo acuerdo, convienen los trabajadores o el sindicato con el patrón trabajar una jornada laboral de 35 horas, disminuyendo el salario proporcionalmente a la jornada de trabajo reducida, por supuesto causaría una merma al poder adquisitivo de compra del trabajador, junto a la política económica neoliberal de contraer el salario real de los trabajadores.

La anterior situación se ha puesto en práctica en varios países de Europa Occidental, no alcanzando el objetivo de abatir el desempleo, sino que ha sido una medida, más enfocada, a reducir el salario del trabajador, con la amenaza de que si el trabajador no acepta dicha proposición, perderá su puesto de trabajo.⁶⁸

Por último, quién vigilará a los patrones para que verdaderamente se cumpla el objetivo de crear más puestos de trabajo, mediante la reducción de la jornada de trabajo, ya que en nuestro país no se realizan estadísticas que cumplan y vigilen tal objetivo.

⁶⁸ Cfr. ROCHE, William K., et. al. Análisis internacional sobre reparto del trabajo y creación de empleo (Disminución de las horas ordinarias de trabajo a cambio de empleos). Revista Internacional del Trabajo Volumen 115, Número 2, OIT, Ginebra, 1996, pp 142-151

2. EN LEYES REGLAMENTARIAS U ORDINARIAS.

A. INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PRESENTADO AL CONGRESO DE LA UNIÓN POR EL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL.

a. CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO.

En el Título Segundo contenido en la Exposición de Motivos de la iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, presentado por el PAN, en su párrafo quinto, señala lo siguiente: "Por otro lado, se sustituye lo que es hoy en realidad una sanción por una presunción, en cuanto a las consecuencias de la falta de la estipulación expresa sobre la duración del contrato; con la iniciativa ya no se supone necesariamente que se trata de una relación por tiempo indefinido, lo que a menudo no corresponde a la realidad, sino de una mera presunción que admite prueba en contrario. Además, atendiendo a la facultad de los tribunales laborales para juzgar en conciencia, se abre la posibilidad de que, bajo ciertas circunstancias, como podría ser por ejemplo, la labor de un pintor o de un plomero en una casa particular, no opere esta presunción sino la opuesta".⁶⁹

De lo anterior, el artículo 33, insertado en la Duración de las Relaciones de Trabajo, correspondiente al Capítulo II, de la iniciativa de decreto que reforma a LFT, queda de la siguiente forma: "Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo indeterminado o eventuales para obra o tiempo determinados. A falta de

⁶⁹ SENADO DE LA REPÚBLICA. Grupo parlamentario del PAN. Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo. Laboral. Ob. Cit. p. 13.

estipulación expresa, se presumirá que la relación es por tiempo indeterminado, salvo que atendiendo a las circunstancias especiales de la misma, deba presumirse que se trata de obra o tiempo determinados".

La situación antes señalada, tiende a flexibilizar a los contratos por tiempo indeterminado, debilitando al principio de la estabilidad en el trabajo, el cual ha sido objeto de críticas muy fuertes por parte de los seguidores neoliberales, empresarios o patrones⁷⁰. Además, impulsa la creación de nuevos contratos o relaciones de trabajo que implican un menor costo para las personas antes señaladas, poniendo en peligro la vida y la salud de los trabajadores, al mermar sus condiciones de trabajo.

b. MEJORAR O REDUCIR LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO ENTRE EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR.

En la Exposición de Motivos ya citada, menciona que: "No menos trascendentes son las reformas de la iniciativa contenidas en el Título Tercero que se refiere a 'las condiciones de trabajo', al establecer en su Capítulo I de 'las disposiciones generales' una nueva disposición, para dejar bien claro que las condiciones de trabajo pueden modificarse en cualquier sentido, siempre y cuando se respeten los mínimos legales y los principios fundamentales respectivos".

⁷⁰ "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del Trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación" Cf. DE LA CUEVA, Mario E. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 13a ed. Tomo I. Ed. Porrúa, México, 1993 p. 219.

Así, el artículo 56 de la LFT que se propuso reformar, señala que: "El trabajador y el empleador podrán en cualquier momento modificar, de mutuo acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas en forma definitiva o temporal. En caso de reducción de las condiciones, se hará un convenio escrito en el que se mencionen las circunstancias que justifiquen la modificación, debiendo observarse lo dispuesto en el artículo anterior".

El Artículo 55 dispone que: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso, o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

La propuesta anterior, significa la incorporación de normas que buscan implantar la flexibilidad del trabajo en uno de los principales objetivos que tratan de lograr los neoliberales en la política laboral, pretendiendo reintroducir el principio de autonomía de la voluntad en la relación laboral, principio civilista que presupone una falsa igualdad entre el patrón y el trabajador, siendo vulnerable este último, bajo el peso de la necesidad y la amenaza de desempleo en la que vive actualmente.

Pensamos que dicha propuesta, es, sin lugar a dudas, una de las principales penetraciones de la flexibilidad del trabajo en la LFT propuesta por el Partido Acción Nacional.

c. SALARIO.

Una de las acciones que efectuó la política económica neoliberal en el aspecto laboral fue contraer "temporalmente" el salario real de los trabajadores, situación que se dió en Inglaterra, con el triunfo del Partido Conservador al ser electa como Primera Ministra, Margaret Thatcher, en 1979.

Los conservadores alegaban que las reducciones salariales incrementaban las inversiones; llevarían a sustituir mano de obra por capital; reducirían el riesgo de la inflación; reducirían los costos de las empresas y de esta forma aumentaría la competitividad internacional, si se conseguían estos objetivos, resolvían de manera significativa el problema del desempleo. Posteriormente, los objetivos se lograron cabalmente, sin embargo, el fin no se alcanzó, al fracasar el intento de abatir el índice de desempleo.⁷¹

La receta de la política laboral inglesa fue tomada por el gobierno mexicano a partir de diciembre de 1987, llamándose como la flexibilidad salarial, o mejor dicho, es una flexibilidad a la baja o de una reducción de los salarios.

Las dirigencias sindicales oficialistas, así como las Cámaras empresariales, industriales y de comercio -también oficiales- junto con el Ejecutivo Federal presidido por Miguel de la Madrid y otros funcionarios de gobierno, comenzaron la estrategia pactista adoptada a nivel nacional para enfrentar las recurrentes crisis que afectaron al país desde 1976. Bajo diversos

⁷¹ EVANS, John (Secretario General, Comisión Asesora Sindical de la OCDE). La flexibilidad del mercado de trabajo (Flexibilidad y puestos de trabajo, la CES analiza mitos y realidades). Antología. Colección de informes de la OIT. Número 29. Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. 1988. OIT y 1992 MTSS. pp. 254 a 257.

nombres y con distinta duración se acordaron sucesivos pactos destinados a controlar la inflación, pero en el fondo buscaba lograr la estabilidad macroeconómica y el crecimiento ficticio del país, a través del manejo de las principales variables de la economía: tipo de cambio, finanzas públicas, políticas de precios, salarios, etc.

La contracción salarial impuesta en los pactos mediante la fijación de incrementos en las remuneraciones mínimas generales o profesionales por debajo de los índices inflacionarios, causó que el poder adquisitivo de compra de los salarios reales de los trabajadores perdiéramos, hoy en día, entre 70% y 90% menos que dicho poder tenía a principios de los años ochenta, siendo un signo inequívoco de la penetración de la flexibilidad del trabajo en el salario, quien juega un papel importantísimo en el aspecto social de un ser humano, sin embargo, también en un creador de intereses que ocupa un lugar fundamental en el aspecto económico y político de cada país.

La propuesta del PAN no hace mención alguna de la realidad que vive el salario, y mucho menos propone algo para defender a tan importante condición de trabajo, lo que demuestra una actitud omisa y que desenmascara su posición ante los trabajadores.

d. MOVILIDAD FUNCIONAL, REGIONAL, DE HORARIO Y DÍAS LABORABLES.

La Exposición de Motivos de la multicitada iniciativa presentada por el PAN, introduce un nuevo tema, al decir en su párrafo cuarto que: "Dentro del Título Tercero de referencia, se consideró ineludible implementar un nuevo

capitulo para tratar un tema de fundamental importancia para la productividad, que desafortunadamente el texto de la ley vigente olvidó. En la creación de este nuevo capitulo se siguen criterios que atienden a la flexibilidad de las relaciones de trabajo, particularmente a la movilidad, tanto geográfica como funcional, pero sin llegar a extremos indeseables. Con las disposiciones contenidas en este apartado, se reitera el principio general de que las condiciones de trabajo constituyen derechos adquiridos por el trabajador, pero sin la carga de la improductividad que supone considerarlos como irrenunciables. Lo que es más, atendiendo al principio de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal y para evitar una serie de problemas que han surgido a partir de una idea que si no es del todo equivocada, cuando menos ha sido muy mal utilizada, en el sentido de que el trabajador adquiere una especie de derecho sagrado a su lugar de trabajo, en la iniciativa se determina que es el empleador a quien corresponde fijarlo como una de tantas prerrogativas que dimanan de su poder de mando, pero limitando claramente esa facultad a razones de necesidad de la empresa y de productividad, a fin de que no se convierta en un instrumento de presión injustificada para agredir a un trabajador. Circunstancias, en cuya virtud, se prevén expresamente la posibilidad del trabajador de obtener una compensación por el cambio y la acción correspondiente en caso de que no se ponga de acuerdo con el empleador".

Lo anterior se complementa con el artículo 60 de la LFT que se pretende reformar, al citar que:

"Cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo justifiquen en razón de la productividad o para evitar problemas graves, el empleador podrá

modificar temporalmente y hasta por un tiempo máximo de treinta días, el horario, los días laborables, el lugar o lugares de trabajo y las actividades del trabajador, sin incrementar el tiempo total de trabajo, y procurando que no le ocasionen molestias o, de no poderse evitar del todo, que se le causen las menores posibles. En este último caso, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica que fijarán las partes de común acuerdo, atendiendo fundamentalmente al esfuerzo adicional requerido y a los daños y perjuicios que se le puedan causar.

"Si las partes no se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas podrá acudir al Juez de lo Social⁷² a través del procedimiento especial, quien resolverá lo conducente, pero en todo caso el trabajador deberá acatar los cambios, siempre y cuando no impliquen un peligro para su salud o integridad física".

De lo anterior, encontramos otra flexibilidad del trabajo que ponen en riesgo varios aspectos de la vida del trabajador, ya que el patrón puede estar en la posibilidad de cambiar las condiciones de trabajo (situación que permite el artículo 56 de la LFT, mediante un acuerdo mutuo entre éste y el trabajador) en cualquier momento de la relación laboral, provocando un posible conflicto laboral mayor, ya que el trabajador podría retirarse justificadamente de la empresa.

Otro de los males que puede adquirir el trabajador, es la alteración que puede sufrir en uno o varios aspectos de su vida, afectando también directamente a su núcleo familiar.

⁷² Otra de las proposiciones del PAN, es que se sustituyan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por Jueces de lo Social, adquiriendo una mayor autonomía y no seguir subordinado al Poder Ejecutivo Federal o Local.

e. INDEMNIZACIONES POR DESPIDOS INJUSTIFICADOS.

En el Capítulo Segundo en que la iniciativa contiene reformas más profundas, es sobre las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores cuando son despedidos injustificadamente, debilitando el principio de la estabilidad en el trabajo, al hacer más fácil el despido y menos costosas las indemnizaciones hacia los patrones, causándole mermas económicas considerables a los trabajadores.

En la Exposición de Motivos de la iniciativa, en su Título Segundo, párrafo último, señala lo siguiente: "En este capítulo de nuestra propuesta, se elimina el pago de los 20 días por año (artículo 50 de la LFT vigente), en razón de la prima de antigüedad más atractiva que se incluye y de que su pago es independiente de la manera como concluya la relación laboral; también se limitan los salarios vencidos a la opción de la reinstalación por estimar que con ella continúa la relación laboral, no así cuando el trabajador opta por la no reinstalación. En este apartado, se suprime radicalmente la utópica reinstalación forzosa que, en la mayoría de los casos, siempre se traduce en un nuevo despido y en la necesidad de entablar una nueva demanda; circunstancia en cuya virtud, se elimina el pago de los 20 días por año".

De lo anterior, destaca la eliminación de una importante indemnización que señala el artículo 50 de la LFT vigente, la cual consiste en el pago 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados cuando es despedido un trabajador sin causa justificada, transgrediendo el principio de la estabilidad en el empleo e incitando a los patrones a despedir a un trabajador.

sabiendo de antemano, que no tendrá ningún costo o responsabilidad de cualquier índole; además, se pretende terminar con el carácter forzoso de la reinstalación, por lo que el patrón podrá impedir la reincorporación del trabajador mediante el módico pago de tres meses y los salarios caídos, tal como lo indica el artículo 54 de la LFT de la iniciativa, al decir que:

"Si el trabajador reclama su reinstalación, el empleador podrá en cualquier momento dar por terminada la relación de trabajo mediante el pago de la indemnización a que se refiere el artículo anterior y el de los salarios vencidos hasta la fecha en que cubra la indemnización y los intereses correspondientes".

Se suprime la importante indemnización que la LFT vigente prevé en su artículo 50.

"Los salarios caídos sólo se originan en caso de que el trabajador despedido opte por la reinstalación. Como si los salarios caídos no hicieran las veces de gastos y costas del juicio, mismos que se causan tanto en caso de que el trabajador opte por la reinstalación o por la indemnización. Por tres meses sería incosteable que peleara el trabajador".⁷³

Se propone que la prima de antigüedad tenga un manejo similar al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); es decir, el patrón aportará en la cuenta individual bancaria de cada trabajador, el día siguiente en que cubra los salarios (semanal, quincenal, etcétera), 5% cuando menos de los salarios integrados. Los fondos por este concepto se entregarán al terminar la relación

⁷³ AMEZCUA ORNELAS, Norahehid. Iniciativa del PAN para reformar el artículo 123 y la LFT. Laboral Ob. Cit. p. 82.

de trabajo y sea cual sea la causa de dicha terminación. Dicha aportación beneficiará a los trabajadores de planta y a los eventuales.

F INCLUSIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD COMO PRINCIPIO LABORAL.

Otro de los objetivos de la política económica neoliberal fue el aumento de la productividad en el plano laboral, sobre todo, en las empresas manufactureras, con claro propósito de competir en el comercio internacional, y de paso, apuntalar la macroeconomía, situación que adquirió una relevancia a finales del decenio de los años 70.

Se entiende por productividad como: la relación entre la producción obtenida por un sistema determinado y los recursos -trabajo, capital, tierra, materiales, energía e información- utilizados eficientemente en la producción de diversos bienes y servicios. Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo. La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos.⁷⁴

La iniciativa del PAN, propuso que se incorporara a la productividad como uno más de los principios laborales; de entrada, cualquiera apoyaría tal propuesta, totalmente exigidas por la situación actual del país, siempre y cuando, sea un generador de beneficios, tanto para el patrón como para el trabajador.

⁷⁴ Cf. PROKOPENKO, Joseph La gestión de la productividad. OIT, Ginebra, 1989, p. 3

En el párrafo segundo, del Título Primero de la Exposición de Motivos explica lo siguiente: "Asimismo, darle el carácter de interés social a la productividad y los beneficios que ésta pueda producir, tanto a los trabajadores como a las empresas".

En la iniciativa, la cual contiene al artículo quinto de la LFT, confirma la elevación de norma jurídica a la productividad, al decir que:

"Son de interés social la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como la productividad y los beneficios que ésta pueda producir, tanto a los trabajadores como a las empresas".

La iniciativa también propone lo siguiente: el primer objetivo de la capacitación y adiestramiento es el incremento de la productividad, señalándose expresamente que es un deber de los patrones y los trabajadores conjuntar esfuerzos para aumentar dicho objetivo, por lo tanto, la capacitación y adiestramiento será compartida por los factores de la producción, otorgando incentivos a los trabajadores no sólo por su productividad, sino otorgarles estímulos también para la capacitación y adiestramiento (descansos extraordinarios, beneficios económicos, reconocimientos, etc).

Ya sea para ingresar o ascender de categoría en una empresa los factores que se tomarán en cuenta, serán en su orden: capacidad, antigüedad y nacionalidad mexicana. La medida anterior pretende acabar con el escalafón ciego, que ante todo atiende a la antigüedad del trabajador. Lo anterior exigirá el previo cumplimiento patronal de sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento.

Sin embargo, en relación con el artículo 57 de la LFT contenido en la iniciativa, encontramos una flexibilidad del trabajo que puede ocasionar mucho daño a los trabajadores, al decir dicho artículo que:

“... El empleador podrá demandar la modificación -de las condiciones de trabajo- por razón de la productividad o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen”.

Lo anterior provocaría muchas de las consecuencias, antes señaladas en el inciso d., es decir, la discrecionalidad que puede adquirir el patrón, en la movilidad de las condiciones laborales del trabajador y que no sólo puede afectar a éstas, sino también puede poner en peligro la permanencia del trabajador en su puesto laboral, en nombre de la productividad.

B. EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE.

Este punto que se desarrollará inmediatamente, tiene el propósito de demostrar que la teoría de la flexibilidad del trabajo ha penetrado ya, en leyes ordinarias⁷⁵ -o en su caso en leyes reglamentarias- que se encuentran vigentes o que se han modificado con efectos flexibles en las relaciones individuales o colectivas de trabajo, en las condiciones laborales o en el campo de la seguridad social en América Latina.

Por lo tanto, describiremos algunos cambios que ha sufrido el Código del Trabajo de Chile, en los temas de las relaciones y condiciones de trabajo. Chile

⁷⁵ Las leyes secundarias “*simpliciter*” o leyes ordinarias, son aquellas que dicta el Congreso en ejercicio de la respectiva potestad explícita sobre materia distinta de la Constitución misma. Cfr. VILLORO TORANZO, Miguel. *Ob Cit.* p. 305.

se considera como un país en desarrollo, el cual sufrió una severa modificación de sus normas laborales a partir de 1979, y que pretendía una nueva institucionalidad, inicialmente contenida en el Plan Laboral y en la Ley de Negociación Colectiva.

Durante los años ochenta, la economía chilena registró importantes transformaciones productivas que reorientaron la producción nacional hacia los mercados externos, y que ésta ha sido la base fundamental del sostenido crecimiento de la actividad económica desde 1984.

Cabe destacar, que la descripción de dicha ley laboral, abarca desde 1979 hasta 1990, ya que no considera las reformas aprobadas que sufrieron las normas de trabajo chilenas en 1990 y en 1991.

Al igual que en muchos países del mundo, incluyendo a México y a Chile, se cuestionaba que los problemas del desempleo nacían de un sindicalismo irresponsable, protegido y prepotente, aunado muchas veces, a las equivocadas estrategias económicas que realizaban los gobernantes.

Lo anterior, impedía a Chile a entrar de lleno a la competencia del comercio internacional que demandaba el fenómeno de la globalización, Augusto Pinochet y su equipo de gobierno propositieron una estrategia que permitiera el funcionamiento eficiente del mercado laboral, anunciando su Plan Laboral y la Ley de Negociación Colectiva, las cuales reflejaron la decisión de la dictadura de entonces de implementar altos grados de flexibilidad en el funcionamiento del mercado del trabajo.

A continuación se hará la descripción de las principales modificaciones que sufrieron las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

a. SALARIO.

La flexibilidad salarial se orientó a promover la adaptación de los salarios frente a las fluctuaciones cíclicas de la actividad económica, así como a relacionar sus cambios con las características y el desempeño productivo de las distintas unidades económicas.

Se eliminaron los salarios mínimos establecidos para grupos de trabajadores específicos y promoviendo su excepción para otros grupos previamente definidos; tampoco fue aplicable la remuneración mínima en los casos que se convinieran jornadas parciales, para las personas mayores de 65 años, a los trabajadores de casa particular y a los aprendices.

b. CONTRATO Y DESPIDO.

Las medidas de desregulación referidas a estas materias apuntaron fundamentalmente a eliminar los impedimentos para despedir a los trabajadores. Entre ellos destacó el célebre artículo 155, inciso *f* que permitió poner término al contrato de trabajo por voluntad de las partes, sin necesidad de justificar dicha decisión. En 1984, esta disposición fue modificada y luego repuesta, con las reformas a la legislación efectuadas en 1990.⁷⁶

⁷⁶ VELÁSQUEZ P., Mario. *Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina (Desregulación del mercado del trabajo en Chile)*. Serie de investigación 98. Actas de un seminario internacional organizado por el Instituto Internacional de Estudios Laborales realizado en Buenos Aires, julio de 1991. IIEI. Ginebra, 1993. p. 132.

"En forma complementaria, se decretaron disposiciones que disminuyeron el costo de despedir a trabajadores; tales como indemnización especial por despido injustificado, la reincorporación obligada y el pago de remuneraciones por la misma causal, a la vez que se eliminó el límite para los procedimientos y trámites en caso en que el trabajador apelará. También destacó la norma que amplió la duración del contrato a plazo fijo de seis meses a dos años y aquellas que permitieron a los empresarios paralizar sus actividades sin previa autorización de los ministerios del trabajo y economía".⁷⁷

En lo que se refiere a despidos colectivos, los empleadores estaban facultados para despedir el número de trabajadores que les pareciera conveniente, sin control ni autorización alguna.

c. JORNADA DE TRABAJO.

Se derogó una disposición que prohibía trabajar fuera de las horas fijadas en el reglamento interno de cada empresa, con el fin de otorgar una mayor flexibilidad de los horarios de acuerdo con los fines empresariales; también se permitió al empleador modificar unilateralmente la jornada de trabajo establecida hasta en una hora y se amplió, en los hechos, la jornada máxima de 10 a 12 horas diarias.

El descanso dominical se derogó y se permitió la posibilidad de compensar en dinero sus descansos semanales.

⁷⁷ Idem.

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS DE LA FLEXIBILIDAD DEL TRABAJO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO.

1. HISTORIA Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA, LOS TRABAJADORES Y EL SINDICATO.

A. LA EMPRESA.

La empresa inició operaciones en 1954, a través de la Sociedad Volkswagen Mexicana, en 1962 se abre la planta Promotora Mexicana de Automóviles, en Xalostoc, Estado de México, dedicando sus actividades al armado de vehículos con una producción de 25 unidades por día con 300 empleados. En 1964, la empresa se instala en Puebla con una planta industrial que reúne los diversos procesos de producción para la construcción de automóviles.

Es filial de la Volkswagen Konzern de Alemania, uno de los más importantes consorcios automotrices del mundo. La filial mexicana es la segunda en importancia en América Latina, ya que la primera es Brasil.

Durante la crisis que sufrió el sector automotriz en los años ochenta, esta empresa logró una rápida recuperación y mantuvo el primer lugar en la producción nacional por número de unidades.

El proceso del trabajo estaba basado en métodos tayloristas y fordistas,⁷⁸ combinando diferentes niveles de desarrollo tecnológico. Las diversas fases del proceso de producción se distribuyen en distintos talleres (denominados "naves") con diferente grado de autonomía entre sí y un uso racional de la maquinaria, las herramientas, la materia prima, las instalaciones y la fuerza de trabajo, lo que da por resultado una alta productividad.

Por lo tanto, podemos hacer las siguientes consideraciones importantes de la empresa:

- La empresa Volkswagen de México SA de CV, en un ente transnacional, la cual tiene un impacto no sólo municipal, estatal y nacional (situación que por si misma, la hace importante), sino también a nivel internacional.

- La empresa es punta de lanza en lo que se refiere a la tecnología, con una organización y método de trabajo en grupo (modelo europeo y japonés, implementado en 1992), enfocada a que sus trabajadores tengan una elevada productividad y calidad en su trabajo.

- Por lo anterior, la empresa tiene la capacidad de exportar sus bienes, siendo competitiva en materia de comercio internacional.

⁷⁸ La característica de estos son: la monofunción que realizaba un trabajador, es decir, una mecanización permanente, el cual estaba sostenido en la producción en serie que rigió hasta principios de los años ochenta en las empresas de bienes, principalmente.

- La empresa pertenece al ramo de la industria automotriz⁷⁹ que en su conjunto aporta un 10% del producto interno bruto (PIB), contribuyendo el ente en estudio un 2% o 3% a dicho indicador (PIB).

- El porcentaje antes señalado, la sitúa como una empresa estratégica en el plano macroeconómico.

- La empresa por la política económica que se aplica actualmente (neoliberal), le da una voz importante dentro del gobierno.

- Con fundamento en el artículo 123, Apartado A, fracción XXXI, compete a las autoridades federales los asuntos y conflictos de trabajo que tenga la rama industrial automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas (subinciso 12., inciso a, fracción XXXI), por lo tanto, la empresa Volkswagen de México queda ubicada en la jurisdicción federal.

B. LOS TRABAJADORES.

La fuerza de trabajo está integrada fundamentalmente por jóvenes de menos de 30 años de edad, tiene una composición predominante de origen urbano y un nivel de escolaridad mínimo de primaria, requisito indispensable para ingresar a la planta.

⁷⁹ La Real Academia Española define a la palabra ramo como: "8. fig. Cada una de las partes en que se considera dividida una ciencia, arte, industria, etc". La palabra Industria la define como: "2. Conjunto de operaciones materiales ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales. 3. Instalación destinada a estas operaciones." Por último, la palabra automotriz la define como: "(De auto y motriz.) adj. f. Automotora. (De auto y motor) adj. Dicese de la máquina, instrumento o aparato que ejecuta determinados movimientos sin la intervención directa de una acción exterior. Apl. a vehículos de tracción mecánica. Diccionario de la Lengua Española. 21a ed. Ed. Real Academia de la Lengua Española. España, 1992

Los trabajadores son considerados como "privilegiados" por las prestaciones económicas y sociales que perciben.

C. EL SINDICATO.

Los trabajadores de la Volkswagen están organizados en un sindicato de empresa, constituido en 1964, que se separó de la CTM en 1972 y se afilió a la Unidad Obrera Independiente (OUI) como resultado de las movilizaciones obreras de comienzos de esa década, emprendidas para alcanzar la independencia del sindicalismo oficial.

El sindicato protagonizó diversos movimientos en torno a la negociación contractual y salarial que les permitieron a los trabajadores obtener mejores condiciones de trabajo y salariales. Desde 1974 hasta 1987 estallaron ocho movimientos de huelga con demandas no sólo económicas, sino por problemas internos del sindicato.

Tenía una estructura organizativa interna participativa y democrática, con niveles intermedios de representación (delegados seccionales o departamentales). El Comité Ejecutivo General (CEG) estaba integrado por diez funcionarios que ocupaban las diez secretarías que lo formaban, había otros diez en calidad de auxiliares de estos.

Un rasgo particular de esta organización es la prohibición estatutaria para la reelección de su dirigencia (CEG) que no puede ocupar puesto sindical alguno en el período siguiente al de su mandato (Art. 14 de los estatutos del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y

Conexos Volkswagen de México, Puebla, 1985).

Durante los años en los que el sindicato estuvo afiliado a la UOI, el principio de no reelección permitió que el poder sindical se concentrara en el coordinador nacional de esa organización, Juan Ortega Arenas⁸⁰, quien actuaba como asesor legal del sindicato y definía la línea de acción, ante la inexperiencia y debilidad de sus dirigentes.

En septiembre de 1980, los trabajadores de la Volkswagen lograron destituir al comité ejecutivo respaldado por Ortega Arenas. El nuevo comité ejecutivo empezó a negociar con la empresa, ya no siendo tolerable, en el aspecto salarial y ocasionando una huelga. Con esta acción se alcanzó el principal objetivo que fue el de romper el tope salarial en 1981; evitando que Ortega Arenas, con el aval de la empresa y de la STPS, lo sustituyera un afín de éste. Una nueva huelga votada por una asamblea extraordinaria y estallada el 3 de noviembre de 1981, en torno a la cual se organizó una importante solidaridad, permitió revertir la situación.

La STPS ordenó la realización de un recuento que reveló el apoyo mayoritario al comité ejecutivo encabezado por Alfredo Hernández Loaiza. Fue entonces cuando el sindicato se separó de la UOI y comenzó una nueva fase de acción independiente.⁸¹

⁸⁰ Fue una de las personas que se acostumbraron a negociar y firmar convenios paralelos al contrato colectivo de trabajo, las cláusulas contenían cargas de trabajo, modificación de las condiciones de trabajo sin que los obreros se enteraran siquiera de la existencia de dichos documentos; quienes protestaban después eran despedidos por los patronos y el sindicato. Cfr. BECERRIL, Andrea y Susana Rappo. "Prácticas obsoletas en el sindicato de VW, dicen investigadores". La Jornada, México, DF, 14 de agosto de 1992, pp. 52 y 12.

⁸¹ Los sindicatos independientes son aquellas asociaciones de trabajadores que mantienen una posición externa y ajena del Estado.

Un problema evidente fue la falta de continuidad en el liderazgo -el comité ejecutivo dura tres años en funciones- y la salida definitiva de quienes llegaron a adquirir la experiencia necesaria para defender los intereses de los trabajadores, habían beneficiado ampliamente los planes de restructuración de la empresa Volkswagen de México, al no tener que confrontarse a la cúpula sindical con capacidad de proponer alternativas.⁸²

Un ejemplo claro fue cuando en la asamblea extraordinaria que decidió aquella huelga del 3 de noviembre de 1981 se votó la reforma a los estatutos para permitir la reelección de sus dirigentes, esta medida nunca llegó a formalizarse. Sin embargo, lo que resultaba antidemocrático para los trabajadores en 1981 era la imposibilidad de modificar sus propios estatutos para eliminar una prohibición que afectaba sus intereses, porque no le permitía otorgar por segunda vez su aval a una dirección cuya gestión sindical dejase satisfechos a éstos. Al terminar su gestión, Alfredo Hernández Loaiza quiso reelegirse nuevamente a pesar de su desgaste con la bases, perdiendo las elecciones después de graves enfrentamientos internos en los que aquellos supieron defender su derecho a escoger con libertad a su dirigencia.

En agosto de 1992, el sindicato retoma una acción sindicalista oficial, aunque separado de las Confederaciones tradicionales.

2. INICIO DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO EN ESTUDIO, A PARTIR DE 1982.

⁸² Cit. BENSUSAN, Graciela y Carlos García. "Las relaciones laborales en Volkswagen de México" La Jornada. (Suplemento La Jornada Laboral), México, Distrito Federal, 27 de agosto de 1992, p. 4.

A. INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO.

La internacionalización se puede definir como: "... transferir la autoridad que un sólo Estado ejerce en cuestiones económicas, a la autoridad conjunta de varios o muchos países, así se trate de la producción de bienes y servicios, como de precios, salarios, tarifas, tasas de interés, etc".⁸³

La lucha continúa en alcanzar el poder del comité ejecutivo del sindicato de la Volkswagen por las diferentes planillas que contendían -hubo hasta 17 planillas en 1987 y 1992), al no existir la reelección de dicho comité, encabezado por su secretario general, ocasionó un beneficio, muy bien aprovechado, por la empresa, al facilitar ampliamente los planes de reestructuración de la empresa que, junto a todo el ramo de la industria automotriz resultó severamente afectada por las recurrentes crisis económicas en que cayó el país.

La empresa en estudio tuvo que reorientar y ampliar su mercado para obtener más ganancias, ante la inminente pérdida de poder adquisitivo de compra que sufrió la gente en general dentro del mercado interno en 1982, aunado a la inevitable internacionalización de la industria automotriz.

Los esfuerzos de la empresa se centraron en obtener una competitividad para comercializar sus productos en el extranjero, situación que implicaba la implantación de la tecnología más avanzada como primer paso; la empresa disminuyó la mayor cantidad de máquinas simples para reemplazarlas por las

⁸³ GOMEZ GRANILLO, Moisés. Op. Cit. p. 270

máquinas complejas, ejerció una mayor continuidad en el trabajo mediante la automatización del transporte del material y la utilización de herramientas automáticas.

En 1984, con el propósito de modernizar el proceso de trabajo, se adoptaron un conjunto de medidas para introducir la robotización de partes del proceso, con la intención clara de mejorar la calidad del producto para competir internacionalmente.

Se necesitó entonces, que los trabajadores tuviesen una capacitación y adiestramiento para manejar dichas máquinas y herramientas para conseguir el segundo objetivo de la empresa, la elevación de la productividad, observando cambios en el proceso de trabajo que indujeron la intensificación de los ritmos laborales, facilitando algunas tareas y complicando la realización de otras actividades.

Junto a la productividad, también, se elevó la calidad de los productos, otro elemento importante e inseparable para alcanzar la productividad; se implementaron los círculos de calidad, sobre todo, en áreas críticas como el taller de fundición, lugar en que se utilizó, primeramente, a personal de producción y de inspección, y cuando la situación se volvió crítica al desperdiciar mucho material en el mencionado taller, fueron sustituidos por los círculos de calidad, sus integrantes hacían reportes diarios buscando las fallas constantes hasta encontrar y atacar en consecuencia el origen de las mismas. La introducción del control estadístico permitió disminuir a los inspectores en la fase final (pasaron de 8 a 1) y los desechos se redujeron hasta alcanzar un

moderado porcentaje (de 3% a 8%).⁸⁴

La productividad y la calidad bien llevadas a cabo, ofrecían grandes ventajas a la empresa, al reducir costos en materias primas y no perder dinero en desechos.

Lo anterior, preparaba el camino para entrar a la competitividad del comercio internacional y lograr, ahora sí, la ampliación del mercado mediante la exportación de los productos que ofrecía la empresa.

B. PRINCIPALES MODIFICACIONES A LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Para lograr los objetivos antes señalados, por supuesto, tenía que haber un impacto directo y así como un cambio en las relaciones laborales de los trabajadores de la planta armadora de la Volkswagen de México.

Por lo tanto, describiremos a continuación los principales cambios sucedidos en el establecimiento en estudio:

a. CONTRATACIÓN.

"Si se considera la ocupación en 1986, cuando se intensificaron los cambios tecnológicos y de organización del trabajo en la Volkswagen, en comparación con la actual (junio de 1990) se observa un crecimiento del empleo de alrededor del 20%, al pasar de un total de 15 mil 508 trabajadores a

⁸⁴ BENSUSAN, Graciela y Carlos García. Ob. Cit. p. 4

18 mil 756 trabajadores (incluyendo en ambos casos el personal de base y de confianza)".⁶⁵ Cifra que se mantuvo hasta 1988. Para el año de 1996, en la planta armadora ubicada en Puebla había 9,000 trabajadores.

Este hecho peculiar y aislado fue acompañado por un motivo de mucho peso, el crecimiento de la producción, reabsorbiendo al personal desplazado, con lo que la resistencia obrera ante los cambios era prácticamente inexistente.

b. DESPIDO.

Cabe señalar, que en el año de 1988, hubo una reducción de mil 500 trabajadores, "promoviendo" renuncias voluntarias por necesidades de la empresa que iban desde las de tipo tecnológico hasta las de carácter político o disciplinario. Por este procedimiento fueron liquidados los trabajadores que tenían algún tipo de incapacidad, otros que se distinguían por un alto grado de ausentismo y algunos de los que tuvieron una participación sindical destacada en la huelga de 1987 y que criticaron al comité ejecutivo por su posición frente a la empresa en ese conflicto.

En general se trataba de trabajadores con más de 15 años de antigüedad.

⁶⁵ Ibidem p. 5

c. RECONTRATACIÓN DE TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA⁸⁶ O POR TIEMPO DETERMINADO.⁸⁷

Los trabajadores indemnizados por las situaciones antes señaladas, fueron recontractados poco tiempo después, muchas veces como trabajadores eventuales conforme a la cláusula 24 del CCT 1986-1988.⁸⁸

El aumento del personal eventual fue una de las primeras estrategias flexibilizadoras de las relaciones de trabajo emprendidas por la empresa, ya que en el año de 1986, menos del 20% de trabajadores sindicalizados de planta tenía este tipo de contratación (2 mil 177 de un total de 12 mil 207), cuatro años más tarde el porcentaje se incrementó al 46% (7 mil 398 eventuales de un total de de 16 mil 177 de planta).⁸⁹

Así, la empresa utilizó esta modalidad de contratación para enfrentar las fluctuaciones del mercado y las dificultades financieras vinculadas a la devaluación del peso (medida tomada desde 1977), y después de 1985, se acentuó en forma significativa esta política tomada por la empresa.

⁸⁶ "... se rige en función de la naturaleza de la obra -art. 36 de la LFT-, por lo que deben especificarse las características de la misma y los servicios que esté obligado a prestar el trabajador para su realización, de manera que aun cuando se fije un tiempo aproximado de duración del contrato, la terminación del mismo no está sujeta al tiempo señalado, sino precisamente a la terminación de la obra y al concluirse ésta queda terminada igualmente la relación de trabajo, por la causa prevista en el propio contrato, conforme al art. 53, fracción III de la LFT". Lev Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia), CLIMENT BELTRAN, Juan B. 14a ed. Ed. Esfinge, México, 1997, p. 110.

⁸⁷ El trabajo por tiempo determinado al igual que la obra determinada constituyen excepciones y sólo pueden celebrarse cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va emplear dicho servicio, lo que debe quedar estipulado expresamente en el contrato colectivo o individual de trabajo, y motivado fehacientemente. *Ibidem* p. 109.

⁸⁸ Véase anexo 1, p. 157.

⁸⁹ BENSUSAN, Graciela y Carlos García, *Ob. Cit.* p. 5.

Los fines de dicha contratación, buscaron disminuir el costo de la fuerza del trabajo recontractada con pérdida total de su antigüedad y en niveles salariales más bajos, así como intensificar el ritmo de la producción.

Esto resultó benéfico para la empresa, ya que orilló al trabajador eventual a aumentar su productividad, lo que favoreció a la empresa para exigir mayores cargas de trabajo y presión al personal de planta.

En lo estrictamente jurídico, opinamos que la contratación de trabajadores eventuales para prestar servicios en la empresa, independientemente que fuesen trabajadores recontractados o de nuevo ingreso (disposición que estaba fundamentada en la cláusula 24 del CCT DE 1986-1988, negociada contractualmente), conculcaba el espíritu de los arts. 36 y 37 de la LFT, ya que la eventualidad (trabajo por tiempo determinado o por obra determinada) es legal cuando así lo exiga la naturaleza del trabajo, o para substituir temporalmente a un trabajador de planta (art. 37, fracción II de la LFT); o en su caso sea un acontecimiento futuro e incierto⁹⁰; un ejemplo sobre esto, es el levantamiento de una cosecha, suceso que no tiene la certeza de su realización, por lo tanto, pensamos que la contratación y la realización de

⁹⁰ La contradicción de tesis que resolvió la Suprema Corte de Justicia de la Nación retomó el principio de la estabilidad en el empleo al establecer que:

"Contrato temporal de trabajo, no se justifica su terminación cuando su duración se sujeta a que la plaza se vuelva definitiva y esta condición ya exista desde el principio. Debe tomarse en consideración que es característica esencial de esta modalidad que se trate de un acontecimiento futuro, incierto, posible, lícito y estipulado por las partes: por lo tanto, si la duración se hace depender de que la plaza no se vuelva definitiva y ya tenía esta característica desde la firma, la definitividad no puede servir de fundamento para dar por terminada el contrato temporal de trabajo por cumplimiento de la condición, pues tal acontecimiento ya existía desde el inicio del contrato.

Contradicción de tesis 193. Entre el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados, ambos en materia de Trabajo del Primer Circuito, 17 de Enero de 1994. Tesis de Jurisprudencia 4/94. Cuarta Sala, 31 de enero de 1994"

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 74, febrero de 1994, p. 20.

labores en la planta armadora ubicada en Puebla, por parte de terceros trabajadores, constituían funciones permanentes de la empresa.

Ante tal disposición señalada anteriormente, el sindicato negoció en la próxima inmediata revisión del contrato colectivo de trabajo (1988-1990) una cláusula que protegiera la estabilidad del trabajo de sus agremiados, ya que en caso de contratar a terceros trabajadores, afectando directamente a trabajadores sindicalizados, la empresa quedaba obligada a avisar al Comité Ejecutivo General que trabajadores podían ser desplazados. Cuando fuesen trabajadores de mantenimiento o servicio, la empresa se obligaba a reubicarlos, respetando su salario y antigüedad (Cláusula 16 del CCT 1988-1990)⁹¹.

d. LA SUBCONTRATACIÓN.

A nivel internacional surge por tres causas: las presiones de la competencia internacional, mejorar la eficiencia de los trabajadores y reducir los costos a las empresas.

Autores europeos como Eastein y Monat definen a los trabajadores subcontratados (también conocido como contratos atípicos) como: "aquellos trabajadores semicalificados y no calificados que acceden a un empleo -por conducto de intermediarios, subintermediarios, jefes de cuadrilla, patronos fijos y otros agentes que se interponen entre el trabajador y el empleador principal que utiliza sus servicios-. Otros autores agregan a trabajadores especializados y extranjeros reclutados por terceros, en virtud de un contrato de suministro de

⁹¹ Véase anexo I, p. 157

mano de obra por un plazo de tiempo legalmente estipulado".⁹²

Consideramos pertinente que, cuando uno o varios trabajadores no sindicalizados son contratados por trabajadores de confianza, incluyendo los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, incluso trabajadores de planta, que presten servicios dentro de la empresa, no deben ser considerados como intermediarios, sino como representantes que cumplen una función determinada, impuesto por un mando superior o por sus atribuciones explícitas o implícitas que tenga la naturaleza de su cargo.

En México se regula tal situación en la LFT, la cual dedica cuatro artículos que tienden a impedir la evasión de obligaciones por parte de las propias empresas beneficiarias y de los intermediarios.

El artículo 12 de la LFT define al intermediario al decir que:

"...es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón".

Para el doctrinario venezolano, Rafael Caldera, intermediario es, "...aquella persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o en beneficio de otra; y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre

⁹² LEE, Kiong-Hoch y Alagandram Sivananthiran. Régimen laboral de subcontratación en Malasia: posición de las empresas, los contratistas y los trabajadores. OIT, Ginebra, 1993 p. 83.

que éste haya autorizado expresamente al intermediario, o recibiera la obra ejecutada".⁹³

También, Caldera destaca que el intermediario no siempre actúa en nombre del beneficiario -o patrón-, sino que actúa en su propio nombre y a su beneficio, por lo queda obligado el mismo con los trabajadores contratados, pero a su vez se extiende esa responsabilidad al beneficiario de la obra por cuenta del cual se realiza la misma.

Mario de la Cueva se preocupa por la garantía que ofrezca el patrón para cumplir sus obligaciones con el trabajador, más que por la formalidad que se adopte; además dice que:

"La intermediación, es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo; esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona".⁹⁴

En tal virtud, dicha definición del maestro mexicano no lo califica con la doble calidad de intermediario y patrón, a que se refiere Caldera, sino que su actuación se tipifica exclusivamente como intermediario. Lo anterior causa importantes consecuencias, a saber: que actúa -a diferencia de la tesis de Caldera- a nombre de un patrón por cuenta y a beneficio de éste.

⁹³ Derecho del Trabajo. Segunda edición. Tomo I. "El Ateneo", Pedro García S.A. Argentina. 1972. pp. 240 y 242. Citado en Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia). CLIMENT BELTRÁN. Juan B. Ob. Cit. p. 62.

⁹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 62.

Cabe preguntarse, si el maestro De la Cueva menciona en su definición la palabra *mandatario* en referencia a una figura civilista, persona que sería totalmente ajena a la empresa, lo que implica que el mandatario va a cobrar por su función que le fue encomendada, en este caso, la contratación de trabajadores no sindicalizados que van a prestar un servicio personal subordinado por un tiempo determinado, resulta tener una calidad de representante formal y no de intermediario.

a) En primer lugar, si se trata de una empresa establecida que cuente con elementos suficientes para asumir las obligaciones patronales, entonces no se considera intermediario sino patrón, según el artículo 13 de la LFT; es decir, que la Ley también contempla la hipótesis de que el falso intermediario pretenda eludir sus obligaciones patronales (Caldera lo llama intermediario que actúa a nombre y a beneficio del mismo).

b) El otro supuesto, que es más frecuente, consiste en que la empresa que se ostenta como empleador, pero que actúa como intermediario, si no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones del trabajo con los empleados, hará extensiva solidariamente la responsabilidad de las mismas a los beneficiarios directos de las obras o servicios (sin embargo, no se descarta la hipótesis de que existan intermediarios con elementos propios suficientes).

c) Además, el artículo 14 en su fracción I prescribe una nivelación de condiciones de trabajo entre los trabajadores contratados por el intermediario y los que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento que

constituya el verdadero patrón; con lo que se procura evitar que las empresas utilicen la intermediación para otorgar prestaciones laborales inferiores a las que rijan en sus contratos colectivos.

d) Finalmente, la fracción II de dicho precepto dispone que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, para evitar que se convierta en actividad de lucro mercantil la contratación de los mismos.

Suponemos que la empresa Volkswagen de México no utilizó la subcontratación, siempre y cuando, no haya utilizado intermediarios que obraron en nombre y beneficio propio, por lo tanto, la empresa utilizó la contratación por eventualidad mediante una negociación contractual.

3. CÓMO SE INCORPORÓ LA RADICAL FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO EN ESTUDIO, A MEDIADOS DE 1992.

En 1990, la empresa intentó introducir en el contrato colectivo de trabajo una serie de ajustes para ampliar aún más las facultades discrecionales y unilaterales de la patronal con el objetivo de implementar cambios tecnológicos y establecer una nueva organización del trabajo, con miras de aumentar la productividad, incluyendo una nueva disposición que le otorgará la autorización expresa de reestructurar los trabajos y dictar los lineamientos relativos a ello, cuando las necesidades técnicas o administrativas así lo requieran.

Se quiso establecer también que, en caso de fluctuaciones de mercado nacional o internacional se realizaran los cambios necesarios en sus programas de producción y dictar las disposiciones pertinentes para la ejecución de los mismos en las diferentes áreas de trabajo involucradas.

La productividad se reglamentaría teniendo dos objetivos específicos que fueron: elevar la productividad y establecer una posición unilateral de la empresa en las decisiones que se adoptaran en materia tecnológica, organización del trabajo y realización del trabajo, borrando toda resistencia del sindicato de negociar el cambio de las condiciones de trabajo, tales como turnos, jornadas y descansos, entre otras flexibilidades.

Las proposiciones de la empresa para lograr tal restructura no llegó a plasmarse en la realidad, así como tampoco la empresa cedió a las peticiones del sindicato, por lo tanto, no fueron insertadas en el contrato colectivo de trabajo que se hizo en 1990 y cuya vigencia terminaba en 1992.

Al llegar la revisión general de las condiciones de trabajo y el aumento de los salarios tabulados en 1992, comenzó la crónica de la disolución del sindicato aún independiente.

La existencia de 17 Planillas que contendían para elegir al nuevo comité ejecutivo general en noviembre de 1991, reflejaba la imposibilidad de agruparse abiertamente, lo que obligaba a recurrir a un trabajo clandestino haciendo que se formaran grupos débiles, que en muchas ocasiones tenían el apoyo de la patronal, con el propósito mal intencionado de dividir la votación.

Alcanzar el triunfo de las 17 planillas con la mayoría de votos no era suficiente, ya que debían de tener una cifra superior al 30% del sufragio, según disponía el artículo 86 de los estatutos. Recordemos que no se podía reelegir el comité ejecutivo general próximo a salir, después de estar tres años en dicho órgano.

El requisito señalado en el estatuto no se cumplió. Se anuló entonces la votación y la Comisión Electoral convocó a nuevos comicios en la primera semana de diciembre de 1991, donde participaron las dos planillas que obtuvieron el mayor número de votos en la primera ronda: Fortaleza Obrera, encabezada por Gaspar Bueno, y Círculo Verde Amarillo, que proponía a Valencia de la Luz para la secretaría general.

Sin embargo, las anomalías comenzaban a brotar, ya que la planilla que proponía como secretario general a Bueno, éste fue puesto a última hora por la empresa, quien maniobró para sacar de la nómina a Gonzalo Taxis Juaréz, persona que originalmente ocupaba la candidatura para la secretaría general. Dicha planilla contaba con un padrón de 10 mil 559 y sólo votaron 6 mil 471.

El 22 de junio de 1992, se empiezan a firmar las actas para concretar que cláusulas referentes a las condiciones de trabajo que se iban a modificar, tales como el aumento de días de vacaciones, de premios anuales y mesuales, aumento del aguinaldo, entre otras; así como el aumento de la revisión salarial del 15%, más un incentivo por la productividad del 5%. Lo anterior quedó asentado en el convenio de fecha 2 de julio de 1992, acordado y firmado por la empresa y el sindicato de la misma.

Un día antes (el 1 de julio de 1992), el presunto dirigente sindical reconocido por la empresa, Gaspar Bueno (Planilla Fuerza Obrera), había firmado un convenio para elevar la productividad con los representantes y apoderados de la empresa, signado en esta misma fecha ante la Coordinación del Cuerpo de Conciliadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social; recordemos que el gobierno impulsó el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC), el cual tenía que ser incorporado, lo antes posible, en todas las empresas capaces de exportar sus productos. Situación que es criticada por uno de los disidentes, José Valencia de la Luz (Planilla Circulo Verde Amarillo), quien se opone al dirigente reconocido por la empresa, ya que argumenta que, Gaspar Bueno, acordó y firmó un convenio que modificaba radicalmente la organización laboral de los trabajadores, quienes ignoraban el contenido y alcance de dicho acuerdo.

Explicó, José Valencia de la Cruz, que las disposiciones citadas en tales actos jurídicos abrogaba el sistema de trabajo fordista y taylorista y se creaba el sistema de trabajo en grupo, copiado del modelo japonés y europeo occidental, y aplicado ya en muchas empresas estadounidenses, lo cual transformaba la realización del trabajo y perdía el sindicato la bilateralidad de negociación de varias e importantes condiciones de trabajo.

Ante tal situación, el ambiente de la empresa era cada vez más tenso. El 20 de julio de 1992, 40 delegados seccionales manifestaron su inconformidad con lo acordado y firmado en el convenio de productividad entre la empresa y el sindicato. Los delegados exigieron la información sobre los llamados grupos de trabajo. Gonzalo Taxis, Presidente de la Comisión Revisora informó que al día siguiente, el Comité Ejecutivo General (CEG) haría una asamblea general para

dar toda la información. Cabe preguntarse porqué no lo hizo antes de firmar dichos convenios.

Sin embargo, al día siguiente se realizó adentro de la planta una asamblea de secciones inconformes y, de 175 de las 214 secciones que había en la planta, decidieron llamar a asamblea en el primer turno del día siguiente. En esta asamblea se votó y se destituyó a Gaspar Bueno, al motivar que: "por haber firmado convenios a espaldas de los trabajadores" y nombraron a una comisión interina con Jesús Valencia de la Luz, al frente, situación que se confirmó en otra asamblea celebrada el 15 de agosto de 1992.

El 27 de julio de 1992, la empresa decide "cerrar" el establecimiento, suceso que no fue del todo real, ya que en muchas naves estratégicas seguían laborando algunos trabajadores; la empresa dió aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo procedimiento especial, aprobará o desaprobare la terminación del contrato colectivo de trabajo y con ello terminar las relaciones colectivas laborales y por ende, las relaciones individuales de trabajo de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa Volkswagen.

La primera fundamentación en que se apoyó la empresa fue la fracción III, del artículo 401 de la LFT, la cual establece que:

"El contrato colectivo de trabajo termina:

En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

En relación con lo señalado en la última parte de la fracción tercera del mencionado artículo, se liga a lo dispuesto explícitamente en el contrato colectivo de trabajo vigente de 1990 a 1992, en su cláusula No. 2, al decir que:

"El presente Contrato Colectivo regirá única y exclusivamente en la unidad industrial propiedad de la empresa con domicilio en..."⁹⁵.

La empresa, fundamentó su motivación en el artículo 434 fracción I de la LFT, la cual señala que:

"Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o ...".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido una tesis jurisprudencial sobre este tema, en materia de derecho laboral, al decir que:

"EJECUTORIA. *Caso fortuito o fuerza mayor.* Elementos. Independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca si los conceptos de fuerza mayor y caso fortuito, tienen una misma o diversa significación, no se puede negar que sus elementos fundamentales y sus efectos son los mismos, pues se trata de sucesos de naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado lo afectan en su esfera jurídica, impidiéndole temporal o definitivamente el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales hechos le sean imputables directa o indirectamente por culpa, y cuya afectación no puede evitar con los instrumentos de que normalmente se disponga en el medio social en el que se desenvuelve, ya para prevenir el acontecimiento o para oponerse a él y resistirlo

⁹⁵ Véase anexo I p. 157

Amparo directo 4010/75, Sindicato de empleados de Centralab-México, S.A., C.R.O.C. 27 de junio de 1979. 5 votos. Ponente: Gloria León Orantes. Secretario: Leonel Castillo González.

Informe 1979, Sala Auxiliar, Sección Sexta, p. 36.⁹⁶

El artículo 435, fracción I, cita que:

"En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

Si se trata de las fracciones I y ..., se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 (sic)⁹⁷ y siguientes, la apruebe o desaprobe".

Así comenzaba el procedimiento especial señalado en el artículo 892 de la LFT, la empresa Volkswagen, siendo el actor en el juicio, presentaba su escrito inicial de demanda; el demandado que era el sindicato dirigido por Gaspar Bueno, titular de la Planilla Fuerza Obrera; y el tercero interesado en el juicio que fue Jesús Valencia de la Luz, líder del de la Planilla Circulo Verde Amarillo.

La STPS, el demandado y la Junta no pudieron ocultar su parcialidad al cometer varias irregularidades, dentro y fuera del proceso, con las intenciones evidentes de desacreditar los argumentos expuestos por el tercero interesado en el juicio.

⁹⁶ Lección Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia). CLIMENT BELTRÁN. Juan B. Ob. Cit. p. 315
⁹⁷ Por error se remite al artículo 782, que está derogado, debiendo referirse al Art. 892 de la Ley Obrera vigente.

En el proceso, la Junta habilitó días inhábiles (no motivando alguna causa de justificación conforme al art. 717 de la LFT), causando la privación de las otras partes interesadas de no preparar mejor sus intervenciones en el juicio, al reducir el plazo para contestar la demanda. El tercero interesado en el juicio interpuso un incidente de nulidad de actuaciones de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; todo incidente debe ser tramitado de inmediato, es decir, en el momento en que se plantea, pero el de nulidad de actuaciones exige que se suspenda la audiencia y se fije otra para el día siguiente, en la que se resolverá sobre su procedencia o improcedencia, además dicho incidente es previo y de especial pronunciamiento, tal como lo señala la LFT; la Junta debió acordar la tramitación del citado incidente y suspender la audiencia, situación que no realizó la Junta, violando los artículos 763 y 762 de la LFT, respectivamente.⁹⁸

Anteriormente, la Junta desechó injustificadamente las pruebas confesionales que presentó el tercero interesado en el juicio, las cuales pretendían demostrar que el establecimiento no estaba cerrado totalmente, contraviniendo al artículo 401, fracción III.

Los tintes políticos y los intereses económicos de la empresa y el gobierno no se dejaron esperar, al aparecer la figura de Francisco Hernández Juárez, en las asambleas dirigidas por Gaspar Bueno a sus trabajadores (la minoría); el líder sindical de Teléfonos de México y coadyuvante de la privatización de dicha empresa, quien al no oponerse a dicha estrategia de la política económica neoliberal, siempre y cuando, no afectaran a algunas bilateralidades del sindicato y dejaran a salvo las condiciones de trabajo de sus agremiados, le valió una alianza pública con el entonces Presidente de la

⁹⁸ Cfr. DE BUEN, Néstor. "Laudo habemus". La Jornada, México, D. F. 18 de agosto de 1992, p. 14.

República, Carlos Salinas de Gortari. Recordemos que Hernández Juárez se desafiló de la CTM en 1990 (en su inicio como líder fue "apadrinado" por Fidel Velázquez Sánchez), motivo por el cual crea la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES).⁹⁹

El 17 de agosto de 1992, dicta el laudo la JFCA, concediéndolo la razón a la empresa Volkswagen de México, al decir dicha resolución en sus considerandos que:

"Primera. Que no había lugar para dar trámite al incidente de nulidad de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión, y desahogo de pruebas y laudo, ya que no violaba ningún derecho la Junta al habilitar días inhábiles.

"Segunda. Que la nulidad planteada por el tercero interesado se estimó improcedente en razón de que no se utilizaba la vía idónea para reparar las supuestas violaciones a las garantías individuales."¹⁰⁰

En cumplimiento de los artículos 14 y 16 constitucionales, la Junta debió fundar y motivar su resolución en este punto, argumento que no apareció en la nulidad de actuaciones que se declaró improcedente. Además, la Junta dictó su resolución en cuanto a la nulidad hasta el laudo que ponía fin a la primera instancia.

⁹⁹ Actualmente, esta Federación se integra por el Sindicato Mexicano de Electricistas; la Asociación de Sindicatos de Pilotos Aviadores; la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación; la Alianza de Transitarios; el Sindicato de Técnicos y Manuales y el Sindicato Independiente (que ya no le es) de Trabajadores de la Industria Automotriz Similares y Conexos "Volkswagen de México". A finales de 1997, creó la Unión Nacional de Trabajadores.

¹⁰⁰ BUEN, Nestor. "Lauda habemus". Ob. Cit. p. 14.

"Tercera. Que la fuerza mayor no necesariamente es el resultado de la acción de los elementos naturales sino que la ley entiende por fuerza mayor toda condición irresistible o irreparable que opera como causa que obliga a la cesación o la suspensión de las actividades".

"Cuarta. Que el conflicto intrasindical constituye -también en criterio de esta Junta-, una condición irresistible e irreparable, debiéndose tener en cuenta que según se desprende del acta de audiencia celebrada, la organización sindical reconoció la imparcialidad de la empresa en el asunto"¹⁰¹.

De ello se llega a la conclusión de que el conflicto entre los dos sindicatos, trajo como consecuencia la paralización de las labores, situación que no fue cierta.

Consideramos infundada la fuerza mayor como causa de la terminación de las relaciones colectivas de trabajo en el conflicto suscitado.

Además, antes de iniciar dicho procedimiento especial, cabe preguntarse si el conflicto intergremial protagonizado por los dos sindicatos multicitados, pudo resolverse con el recuento de los trabajadores y que finalmente ellos eligieran a la planilla que les convenía, pero, sin lugar a dudas, tal acto jurídico no le redituaría beneficios a la empresa y a todos los intereses que rodeaban a este asunto.

¹⁰¹ Considerandos del laudo de fecha 17 de agosto de 1992. Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. "Laudo hegemus" Ob. Cit. p. 14.

4. LA INFLUENCIA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE.

Las anomalías señaladas en el capítulo anterior, demostraba que los intereses que estaban en juego eran una de las tantas, el ingreso de la empresa Volkswagen de México, a la competitividad en el rubro de las exportaciones en materia de comercio internacional, aunado a la elevación de la productividad y de la calidad, tema que desató el conflicto entre el sindicato titular y el sindicato que proponía la destitución del primero.

Tales objetivos que se propuso la empresa, fueron premisas fundamentales de los neoliberales, advirtiendo claramente que la política económica, de ahí en adelante, terminaría con la época del paternalismo y el proteccionismo laboral, invitando a otras empresas transnacionales, ya establecidas en nuestro país o las que se fueran a establecer en un futuro inmediato que, estuvieran seguros del comienzo de un apoyo incondicional (que siempre lo ha habido) a las empresas capaces de exportar.

Las empresas transnacionales mexicanas competitivas, productivas y de calidad aseguraban en un futuro mediano la estabilidad macroeconómica del país, relegando y olvidando a las empresas pequeñas y medianas. Así se demostró que la empresa Volkswagen de México, debía incorporar estos atributos como sea, aún violando la Constitución o la Ley Federal del Trabajo, situación que sin ser un juicio valorativo, evidenciaba los intereses externos (de los EUA, principalmente) y los intereses del gobierno mexicano presidido por Carlos Salinas de Gortari, situación que perjudicaba a un más los derechos de los trabajadores.

El proceso de negociación del TLCAN concluyó justamente en las primeras dos semanas de agosto de 1992. Prácticamente ligado con el conflicto existente en la empresa, lo que condujo a la precipitación de las negociaciones del TLCAN, en particular a la mesa de discusiones que revisaba al ramo de la industria automotriz, razón por la cual la empresa decidió utilizar el conflicto para disminuir la bilateralidad en la negociación de ciertas condiciones de trabajo, entre ésta y el sindicato, y quitar o reducir aspectos en cuestiones de derechos laborales; el propósito de la empresa fue obtener una compatibilidad con la nueva etapa de modernización por la cual atravesaba el país y con ello tanto la empresa Volkswagen de México y el conjunto de la industria automotriz, entrar definitivamente a la competencia del comercio internacional.

Se hizo público, que uno de los ramos con mayor conflicto en la negociación trilateral del TLCAN era justamente la industria automotriz.

Las empresas estadounidenses (Ford, General Motors, Chrysler) proponían que se estableciera un nivel de 75% de productos que se elaboraran en cada país firmante y que el 25% restante de los productos podía ser importado. Por su lado, la Volkswagen y la Nissan demandaban que se estableciera un 50% de partes elaboradas en los países firmantes, y que el 50% restante se importara, pues a estas empresas les resultaba más barato fabricarlas en el exterior y enviarlas, en este caso, a México¹⁰².

El 12 de agosto de 1992 (cinco días antes, en el cual se emitió el laudo favorable a la empresa Volkswagen de México), se informó de las

¹⁰² Cfr. AGUILAR GARCÍA, Javier. "VW y TLC: Desenlaces". La Jornada. México, D.F., 22 de agosto de 1992. p. 13

negociaciones finales del TLCAN, se hizo público el acuerdo a que se había llegado en la mesa de negociación de la industria automotriz: se debía elaborar en los países involucrados el 62.5% de las partes que componen los vehículos y se debía importar solamente el 38.5% de las mismas. Este acuerdo benefició más a las empresas estadounidenses y perjudicó en un 12.5% a las economías de las empresas Nissan y Volkswagen de México.

Tal suceso, endureció la política de la empresa en el conflicto laboral, ya que no podía conceder otro privilegio que dañara su economía, pagando el precio los trabajadores de la Volkswagen de México.

También, cabe destacar que, el TLCAN orilló a la empresa Volkswagen ha implementar un nuevo sistema de trabajo en grupo, entre otros tantos cambios en las relaciones y en las condiciones de trabajo, tal como lo demuestra la declaración única contenida en el convenio suscrito el 18 de agosto de 1992, el cual establece dicho sistema de trabajo y se corrobora que el TLCAN fue una verdadera causa exógena, al decir que:

"Dada la modernidad que las empresas requieren en sus procesos productivos, así como en sus estructuras organizacionales, con motivo de la apertura comercial que vive el país, así como con motivo de la inminente celebración del Tratado de Libre Comercio para México, Estados Unidos y Canadá y con la filosofía de que las personas son lo más importante de una organización, con el objeto de buscar un nuevo sistema de trabajo que permita la participación de los trabajadores de manera directa en la búsqueda de mayor calidad y productividad, así como la mejora continua del proceso y la excelencia del personal, las partes acuerdan lo siguiente:"¹⁰³.

¹⁰³ Véase anexo 6, convenio (5), p. 194.

Pensamos que se conjugó una serie de factores internos y externos, tanto favorables como desfavorables, hacia la empresa, ya que si bien es cierto, el conflicto laboral suscitado en la planta armadora, tarde o temprano, la Junta le iba a otorgar la razón de manera legal o ilegal a la patronal.

Pero, también demuestra por otro lado, la desigualdad y unilateralidad en la toma de decisiones de los intereses estadounidenses de apartar a las empresas japonesas y alemanas, por la estrategia de reducir costos y ofrecer otras ventajas que se ponían en juego, siendo demagógico lo asentado en la declaración única, del convenio (5) al decir que: "... y con la filosofía de que las personas son lo más importante de una organización...", cuando en la realidad los trabajadores son utilizados como instrumentos para satisfacer conveniencias personales o de grupo.

5. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS EFECTOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS SUSCRITOS ENTRE 1986 Y 1996.

Recordamos que el 3 de noviembre de 1981, el sindicato de la planta armadora de Volkswagen de México organizó una asamblea para acordar la separación definitiva de la Unidad Obrera Independiente e iniciar una postura independiente que tuvo un lapso de diez años, ya que el 17 de agosto de 1992, la JFCA dictó un laudo favorable a la empresa Volkswagen de México, al aprobar la terminación de las relaciones colectivas e individuales de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores (cerca de 15 mil obreros) que laboraban en dicha empresa, por causas de fuerza mayor. Al día siguiente (18 de agosto de 1992), la empresa y el "naciente" sindicato firman los nuevos estatutos y un CCT (1992-1994), hecho que se ha repetido hasta el día de hoy, volviendo a

ser un sindicato oficialista pero alejado de las Confederaciones obreras tradicionales.

El sindicato se afilió a la Fesebes (días después de terminado el conflicto), reagrupándose nuevamente a finales de 1997, para quedar integrado a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

A. EL SALARIO.

Recordemos que en el año de 1982, estando al frente de la Presidencia de la República, José López Portillo, México se sacudía con una crisis económica, lo que causó una devaluación del peso en un 555%; para el 1 de septiembre de 1983, Miguel de la Madrid Hurtado, comienza la devaluación progresiva del peso y con ello la inflación se incrementaba cada vez más. La inflación es un fenómeno de carácter económico que produce profundas alteraciones sociales.

Los neoliberales argumentaban que los gobiernos intervencionistas propiciaban un desequilibrio presupuestario al mantener a un aparato burocrático improductivo, las presiones para aumentar los salarios de los gremios del sector privado y público, también, -según ellos- contribuyeron a una inflación que no sólo se extendió a países en desarrollo sino a industrializados.

Las fórmulas para acabar con dicho problema económico fue reducir el salario real de los trabajadores, tanto en los mínimos generales como en los mínimos profesionales, por medio de pactos o alianzas entre el sector obrero, el industrial y con la presión constante del gobierno, suceso que tiene sus

precedentes en México desde 1945, con el Pacto Obrero-Industrial firmado por la CANACINTRA y la CTM (ya dirigida por Fidel Velázquez), teniendo la finalidad de mantener una política sostenida de bajos salarios.

En diciembre de 1987, se retoma la estrategia pactista ante la tercera crisis económica que sufría el país en un lapso de diez años. El gobierno, las cámaras patronales, empresariales, industriales y de comercio, junto con las Confederaciones obreras, todas ellas oficiales, convinieron establecer topes a los aumentos salariales mínimos generales y profesionales (y de precios), éstos afectaban directamente a la negociación colectiva que convenían los sindicatos y las empresas, incluyendo a nuestro caso concreto.

La Canasta Obrera Indispensable (COI)¹⁰⁴ así como la Canasta Básica Integral (CBI)¹⁰⁵ de la que habla el art.123 constitucional, Apartado A, fracción VI, el art. 90 y 562, fracción II, subinciso a) de la LFT, incrementaban sus precios vertiginosamente, mientras que el salario real de los trabajadores lo hacía en sentido opuesto, lo que causó una merma importante al poder adquisitivo de compra de éstos.

¹⁰⁴ Dicha canasta está conformada por 35 artículos de consumo básico, e incluye alimentación, productos de aseo personal y del hogar, transporte, energía eléctrica y gas. Varias investigaciones realizadas por el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) perteneciente a la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), a través de una encuesta de ingreso-gasto en las viviendas de las familias asalariadas en el Valle de México, realizadas por los estudiantes y profesores de dicha Facultad, coordinados por el Prof. Luis Lozano Arredondo. Los precios de la Canasta Obrera Indispensable se obtienen también por medio de encuestas directas en los mercados públicos, tianguis y mercados sobre ruedas. LOZANO ARREDONDO, Luis. "Poder adquisitivo del salario mínimo durante los pactos en México (1987-1997)". Número 45. Facultad de Economía de la UNAM. Centro de Análisis Multidisciplinario. Ciudad Universitaria. México. Septiembre de 1997. p. 14.

¹⁰⁵ En lo que respecta a esta, se conforma por 312 bienes y servicios e incluye: alimentación, vivienda, transporte, vestido y calzado, educación, salud, recreación y cultura y es para el consumo diario de una familia mexicana conformada por 5 personas (dos adultos, un joven y dos niños). Esta canasta de hecho fue definida por la COPLAMAR EN 1982 a través de un completo y serio estudio multidisciplinario. Ibidem. p. 9.

La empresa y el sindicato acataron los lineamientos que establecía el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) en cuanto a los aumentos de los salarios nominales de los trabajadores de la Volkswagen de México, alcanzando un aumento del 80% en un año, sin embargo la inflación le ganaba en porcentaje.

Para conseguir los objetivos de este punto de la investigación, se eligió discrecionalmente al trabajador que tiene el menor rango en el escalafón y que por lo tanto, percibe el salario nominal más bajo, y del otro lado, se escogió al trabajador que ocupa el rango más alto, lo que significa que percibe el salario nominal mejor pagado dentro del establecimiento en estudio.

El trabajador de planta que tenía el salario nominal más bajo dentro de la planta armadora de la Volkswagen de México a partir del 16 de diciembre de 1987, percibía un salario de \$11.47. En cambio, el trabajador que ocupaba el rango más alto en el escalafón, percibía un salario nominal de \$29.87.¹⁰⁸

Así, estos dos trabajadores podían comprar sin mayores problemas, los 35 productos que integraban la Canasta Obrera Indispensable, ya que ésta tenía un precio de \$6.86 (en tanto el salario mínimo general que percibía un trabajador no calificado era de \$6.47).

Debemos aclarar la circunstancia de privilegio que gozan los trabajadores de la Volkswagen de México, ya que perciben un salario superior y aumenta generalmente cada año por la revisión del contrato colectivo de trabajo o la revisión salarial, en comparación a los trabajadores no calificados, quienes perciben el salario mínimo general

¹⁰⁸ Véase anexo 3 inciso B) p. 168

Sin embargo, la Canasta Básica Integral tenía un precio de \$36.37¹⁰⁷, es decir, ya había un déficit en comparación con el salario que percibía el trabajador que tenía el rango más bajo, ya que éste sólo podía comprar el 31.5% de la CBI. En cambio el trabajador con el escalafón más alto podía comprar el 84% de dicha canasta.

Para el 1 de diciembre de 1994 (antes del "error de diciembre") el trabajador que tenía el rango más bajo dentro de la planta armadora de la Volkswagen de México, ubicada en Puebla, perdía su salario real 2.75% de poder adquisitivo de compra, en relación con la COI, ya que ésta había aumentado 397%, o sea, de \$6.86 a \$34.13¹⁰⁸, desde el 16 de diciembre de 1987 a la fecha primeramente mencionada, (mientras que el salario nominal aumentó un 290%, de \$11.47 a \$44.75 en el lapso antes citado). El salario real se redujo de \$11.47 a la cantidad de \$11.27.¹⁰⁹

En lo que respecta al trabajador que tenía la categoría más alta, su salario real perdía un 3% de poder adquisitivo de compra, es decir, el 16 de diciembre de 1987 el trabajador percibía un salario real de \$29.87, pero, para el 1 de diciembre de 1994 su salario real se redujo a \$29.22.

En estas cifras no se agrega la pérdida de poder adquisitivo de compra que ha sufrido el salario real desde 1976 hasta antes del 16 de diciembre de 1987, que según cifras del Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM), ha oscilado entre 35% y 45% de pérdida de dicho poder, ya que se toma como base de estudio y de cálculo la fecha inmediata anterior.

¹⁰⁷ Cfr. LOZANO ARREDONDO, Luis. Et. Al. Ob. Cit. p. 8.

¹⁰⁸ Véase anexo 7 p. 204.

¹⁰⁹ Idem.

En cuanto a la CBI, aumentó un 239%, es decir, pasó de un precio de \$36.37 a \$130.76, entre el 1 de enero de 1988 al 1 de diciembre de 1994; mientras que el salario nominal de los trabajadores de la Volkswagen de México aumentó un 290%, ya que el empleado de menor rango percibía \$11.47 y el de mayor rango percibía \$29.87 en la fecha primeramente señalada, para cerrar al 1 de diciembre de 1994 en \$44.75 y en \$116.03, respectivamente¹¹⁰.

Entre el 16 de diciembre de 1987 y el 1 de enero de 1996, la COI había subido 788%, en cambio el salario nominal de los trabajadores en estudio aumentó un 372%, ya que transitó de \$11.47 y \$29.87 (tomando en cuenta el salario nominal del trabajador que ocupa el menor rango y el de mayor jerarquía) a \$54.14 y \$140.40, respectivamente; lo anterior originó que el salario real se redujera de \$11.47 y \$29.87 a \$6.87 y \$17.81; por lo tanto, el salario real de los trabajadores de la multicitada empresa perdía 40.11% de poder adquisitivo de compra en el lapso antes señalado.¹¹¹

La COI tenía un precio de \$6.86 en el último mes de 1987, para el 1 de septiembre de 1997, dicha canasta tenía un precio de \$92.22, por lo tanto, había aumentado 1,244%, en tanto que el salario nominal de los trabajadores había aumentado 614% (el salario nominal de los dos trabajadores ascendió de \$11.47 y \$29.87 a la cantidad de \$81.90 y \$212.41), lo que causó una disminución del salario real de \$11.47 y \$29.87 a \$6.58 y \$17.07, respectivamente, teniendo éste una pérdida de 42.64% de poder adquisitivo de compra en el lapso citado con anterioridad, recuperándose momentáneamente un 4.5%, en comparación al 1 de enero de 1997¹¹².

¹¹⁰ Véase anexo 8, p. 208

¹¹¹ Véase anexo 7, p. 204

¹¹² Idem

Por último, la COI tenía un precio de \$105.32 hasta el 1 de enero de 1998, en comparación a los \$6.86 que costaba el 16 de diciembre de 1987, aumentando 1,435%, mientras que el salario nominal de los trabajadores analizados en este punto, no aumentó, lo cual recrudesció con una pérdida del 50.31% de poder adquisitivo de compra.¹¹³

Lo anterior demuestra fehacientemente que el salario real de los trabajadores de la Volkswagen de México ha sufrido una importante merma en el poder adquisitivo de compra, tanto de la COI y de la CBI, de dichos trabajadores. También se pone de manifiesto que el modelo político económico neoliberal que se aplica en la empresa cumple cabalmente su objetivo de contraer el salario real por debajo de la inflación.

B. LA JORNADA DE TRABAJO.

No se tiene el dato preciso de cuándo se redujo la jornada de trabajo realizada en la planta armadora de vehículos de la empresa Volkswagen de México, sin embargo, tenemos la certeza que desde 1986 hasta el día de hoy, los trabajadores del primer turno o turno normal laboran 44 horas a la semana (cláusula 37 del contrato colectivo de trabajo de 1986-1988, 1988-1990, 1990-1992¹¹⁴ y cláusula 29 del contrato colectivo de trabajo de 1992-1994, 1994-1996 y 1996-1998¹¹⁵); si tomamos en cuenta lo dicho en la fracción I del artículo 123 de la Constitución Federal, al establecer una jornada máxima de

¹¹³ Véase anexo 7, p. 204

¹¹⁴ Véase anexo 1, p. 157

¹¹⁵ Véase anexo 4, p. 171

ocho horas a la semana, y en relación con la fracción IV del mismo artículo y ordenamiento legal referido anteriormente, al disponer que por cada seis días de trabajo, desacansará un día el trabajador, la jornada de trabajo se reduce en cuatro horas las labores que realizan los empleados de la planta armadora ubicada en Puebla, en comparación con la implícita jornada de trabajo que menciona nuestra Carta Magna, así como lo señala igualmente el artículo 61 y 69 de la LFT, respectivamente.

El segundo turno de los trabajadores labora 42 horas a la semana y de 40 horas para el tercer turno.

En la planta armadora también laboran trabajadores especiales o discontinuos para los cuales se determinará la jornada de trabajo por acuerdo y dependiendo de las necesidades y el aprovechamiento de la capacidad instalada en la planta armadora.

Si retrocedemos al año de 1983, hubo una reestructuración tecnológica al reducir al máximo el número de máquinas simples y sustituirlas por máquinas complejas pudo ser una causa probable de la disminución de la jornada de trabajo dentro de la planta armadora.

Estudios internacionales han sostenido que la disminución de las horas ordinarias de trabajo elevan la productividad del trabajador aunado a la tecnología implementada en los establecimientos; además, se ha palpado una dedicación más profesional del trabajador hacia su labor que realiza, siendo recompensado éste con una soberanía en el tiempo, al tener un espacio mejor y amplio para realizar otras actividades no laborales como estar con la familia.

integrarse a un grupo social o cultural, practicar algún deporte, entre otras actividades.

Sin embargo, realizar lo anterior por un trabajador que labore dentro de un país en desarrollo es casi imposible, ya que no le alcanza para subsistir con un salario real que ha sido duramente contraído por abajo de la inflación, no quedando otra opción que buscar otro empleo o realizar de manera independiente trabajos; además, actualmente la mujer y los hijos se han visto en la necesidad de trabajar y contribuir económicamente a los gastos que origina la familia, ocasionando una desintegración familiar, entre otros factores que influyen negativamente en forma directa o indirecta, y que han atentado contra el buen funcionamiento del desarrollo familiar.

El problema de los trabajadores de la planta armadora propiedad de la empresa Volkswagen de México radica en que la jornada de trabajo lleva implícitamente una reducción salarial, motivada por la política económica que nos rige actualmente y en particular al aspecto del salario real, el cual ha sido controlado por pactos o alianzas económicas, siendo totalmente unilaterales las negociaciones que se realizan en los contratos colectivos de trabajo, ante el inmovilismo de los sindicatos, ya que sus cúpulas están infectadas por el corporativismo que sigue vivo y latente, y que acata órdenes del gobierno o negocia con la misma empresa, causando un deterioro en la vida y salud del trabajador y a su núcleo familiar.

Según estudios del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM, un obrero mexicano que laboraba el 16 de diciembre de 1987, para adquirir la Canasta Obrera Indispensable (COI), necesitaba una

jornada de trabajo de un día de 8 horas con 16 minutos para obtener dicha Canasta.

Posteriormente, el 1 de diciembre de 1994, el obrero mexicano debía trabajar 17 horas con 57 minutos al día, para poder adquirir la COI.

Pasada la crisis de 1994-1995 que sufrió México, el obrero mexicano debía de tener una jornada diaria de trabajo de 25 horas y 13 minutos para poder comprar la COI.

Finalmente, al 1 de septiembre de 1997, la jornada diaria de trabajo de un obrero mexicano con objeto de comprar la totalidad de los productos que integran la COI, pasó de 8 horas y 36 minutos (16 de diciembre de 1987) a 30 horas y 8 minutos a la fecha primera citada.¹¹⁶

En lo que respecta a la jornada de trabajo real que necesita un obrero de la empresa Volkswagen de México, tomando para su estudio la fecha mencionada anteriormente, ocupando la categoría más baja, y, tenga el primer turno o turno normal (44 horas de trabajo a la semana¹¹⁷), debe laborar 10 horas 13 minutos diarios para adquirir la Canasta Obrera Indispensable.¹¹⁸

Este obrero, a la vez, necesita trabajar 28 horas 36 minutos diarios para comprar la Canasta Básica Integral.

¹¹⁶ Cfr. LOZANO ARREDONDO, Luis, et al. p. 13.

¹¹⁷ Véase Anexo 4, cláusula 29, p. 171.

¹¹⁸ Para obtener este resultado, se hace una operación matemática llamada regla de tres: se multiplica el precio de la COI o de la CBI por el número de horas de trabajo diarias que realiza un empleado determinado; el resultado se divide con su salario nominal; el resultado serán las horas que requiere trabajar para comprar una de las dos canastas. Ejemplo: \$92.22 x 9hrs. = 829.98 : 81.90 = 10.13.

La disminución de las horas ordinarias de trabajo puede ser, también, un preludio para que se salven puestos de trabajo a cambio de disminuir la jornada de trabajo, así como el salario; verbigracia, la decisión de la Volkswagen de Alemania de implantar (en enero de 1994) la semana de cuatro días y 28,8 horas de trabajo como alternativa a la supresión de 30,000 puestos de trabajo.¹¹⁹

Lo anterior pretende ser una arma eficaz del patrón o del empresario para presionar al trabajador y tener el primero la facultad de ampliar o cambiar cualquier condición de trabajo en detrimento del empleado, y por el lado político económico acentuar aún más el modelo económico neoliberal.

C. MOVILIDAD DE ACTIVIDAD, DE PUESTO, DE TURNO Y DE LUGAR DE TRABAJO.

A partir de 1984, con el propósito de modernizar el proceso del trabajo en la planta armadora, se adoptaron un conjunto de transformaciones centradas en la incorporación de procedimientos de control numérico, la utilización de máquinas complejas y la introducción de la robotización, tenían la finalidad de elevar la calidad de los productos para competir internacionalmente.

Lo anterior causó que en determinadas naves, los trabajadores -con un previo programa de capacitación y adiestramiento- lograron una mayor movilidad de actividades, llegando al grado de que cualquier trabajador que laborara en una nave de tales características, pudiera hacerlo indistintamente

¹¹⁹ Cfr. ROCHE, William K., Brian Fynes y Terri Morrissey. Análisis internacional sobre reparto del trabajo y creación de empleo. Revista internacional del trabajo. Volúmen 115. Número 2. OIT, Ginebra, 1996. p. 143.

en cualquier puesto de trabajo que se le asignara.

El trabajador adquirió una productividad muy rentable para la empresa, aunque el Reglamento de Escalafón en su artículo 2, inciso B, Insertado en el capítulo V de los CCT de 1986-1988, 1988-1990 y 1990-1992¹²⁰, disponía que los trabajadores que tuvieran la oportunidad de ascender serían aquellos que tuvieran mayor antigüedad en la categoría, en la línea escalafonaria, o en su caso, por la antigüedad del trabajador en la empresa, respectivamente.

De lo anterior también se desprendía la facultad de la empresa de cambiar de puesto de trabajo al empleado, sabiendo de antemano que éste había sido capacitado y adiestrado para laborar en cualquier función que se realizara en una nave determinada.

Las moviidades ya señaladas, así como la facultad de la empresa de mover el turno y el lugar de trabajo del empleado se regulaba tanto en la etapa independiente del sindicato (cláusula 65 de los CCT 1986-1988, 1988-1990 y 1990-1992) así como en la cláusula 55 del CCT vigente (1996-1998)¹²¹, modificada en 1992; lo que causó que, el sindicato actual y titular de la firma del CCT, perdió la bilateralidad para negociar o defender dichos cambios con la empresa -de manera implícita-, entre otras situaciones que se establecieron en la cláusula multicitada.

"La empresa queda facultada por necesidades de trabajo, para cambiar a los trabajadores transitoriamente de puesto, actividad, turno y lugar de trabajo. Estos cambios transitorios se sujetan a las siguientes reglas ...".

¹²⁰ Véase anexo 1, p. 157

¹²¹ Véase anexo 1 y 4, pp. 157 y 171

Si la empresa sólo necesita a un trabajador por menos de 15 días para que realice un trabajo determinado, requiriendo en todas, algunas o en una movilidad de las antes mencionadas, la primera podrá hacerlo libremente, sin ningún permiso o autorización del sindicato. Si es por 16 días a 45 días, será notificado al representante sindical; por último, la empresa deberá convenir con el representante sindical, si el lapso supera los 45 días (anteriormente era de 30 días en los CCT suscritos antes de 1992)¹²².

a. EL DERECHO DE VARIAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO (EL IUS VARIANDI).

La modificación de las condiciones de trabajo que hacemos alusión en el punto anterior, tiene su antecedente teórico-doctrinal en el *ius variandi*, situación ineludible que se debe conocer para entender mejor el estudio de nuestro caso concreto.

La doctrina española ha sido la profundizadora en este tema, al señalar la definición del *ius variandi*, diciendo que:

"Es la potestad del empresario de alterar los límites de la prestación de trabajo -o, de las condiciones de trabajo-".¹²³

La anterior definición es en sentido restringida, ya que en la amplia significa cualquier modificación unilateral, independientemente de su origen.

¹²² Cfr. La cláusula 65 del CCT 1986-1988 (anexo 1, p. 157.) y 55 del CCT 1992-1994 (anexo 4, p. 171.)

¹²³ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de derecho del trabajo. 6a ed. Ed. Tecnos. España, 1960. p. 166

Se hace descansar en el poder de dirección del empresario en una forma genérica, derivándose en una autonomía técnica, de jerarquía o de su poder disciplinario de la persona antes señalada.

Manuel Alonso García señala tres líneas directrices básicas como límite para proteger al trabajador:

- Admisión del ejercicio, por el empresario del *ius "variandi"*.
- Que cause el mínimo perjuicio al trabajador.
- Conveniencia de dar una compensación al trabajador, cuando la variación resulte inevitable¹²⁴

Cabanellas menciona las posibles causas para que opere el *ius variandi*, como:

- Imperativos de la producción.
- Necesidades de la empresa.

Por lo tanto -el mismo autor-, indica que no deben modificarse las condiciones de trabajo cuando sea una alteración excesiva, arbitraria, por conveniencia personal y subjetiva del empresario¹²⁵.

Alonso García intenta dar una formulación esquemática que recoja los supuestos donde se puede dar el *ius variandi* del empresario, al decir que:

¹²⁴ ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de derecho del trabajo. 4a ed. Ed. Ariel. España, 1973. p. 553

¹²⁵ CABANELLAS, Guillermo. Parte general (contrato de trabajo). Tomo I. Volumen 2. Ed. Bibliografica OMEBA. Argentina, 1963. p. 603.

"a) atendiendo al elemento de la relación laboral más directamente afectado, según sea éste el salario, el tiempo, el lugar o la propia función profesional o trabajo desempeñado;

b) según que el cambio tenga carácter puramente temporal y transitorio, o sea definitivo;

c) carácter normal o excepcional de la variación, derivada la primera, del propio poder directivo del empresario y fundada, a su vez, en razones internas de la empresa; y surgida, la segunda, por causas extrañas a la empresa misma"¹²⁶

Se deduce entonces que, para asegurar la integridad del trabajador no puede existir un *ius variandi* en sentido amplio, y que por lo tanto, debe regularse y acatarse a las fuentes dispositivas y formales del problema, a lo libremente convenido por las partes en la relación laboral, sin transgredir lo establecido por las normas reglamentarias u ordinarias y en los contratos colectivos de trabajo, o en su caso a la costumbre, que más favorezca al trabajador.

D. REDUCCIÓN O EXTINCIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS HACIA LOS TRABAJADORES O AL SINDICATO, POR PARTE DE LA EMPRESA.

Desde 1986 hasta 1992, la empresa otorgaba ayudas o fondos económicos a los trabajadores para que desarrollaran actividades deportivas,

¹²⁶ ALONSO GARCIA, Manuel. Ob. Cit. pp. 553 y 554.

culturales y sociales; con el cambio del sindicato después de estallar la huelga en la planta armadora en julio de 1992, muchas de las ayudas se redujeron o de plano fueron abrogadas, quedando subsistentes las que a continuación se citan:

- Permiso por matrimonio. La empresa se obliga a conceder un permiso para faltar al trabajo con goce de sueldo hasta por 5 días consecutivos, además entregaba una cantidad de \$15,000, y un día de salario tabulado al trabajador que estuviese próximo a casarse (cláusula 53)¹²⁷;

- Permiso por nacimiento. La empresa se obliga a ayudar económicamente, entregando una cantidad de \$10,000, al trabajador que demostrara el nacimiento de un hijo suyo (cláusula 54)¹²⁸;

- Permiso por defunción. Al fallecer un miembro de la familia del trabajador, la empresa se comprometía a pagar los gastos funerarios que realizara el trabajador (cláusula 55)¹²⁹;

- Permiso de deporte. En este supuesto hubo una reducción, ya que anteriormente (1992) la empresa mantenía a muchos equipos deportivos con aportaciones económicas, suceso que involucraba a más de 300 trabajadores. sin embargo, actualmente limitó la participación a 22 trabajadores, quienes tendrán derecho a un goce de salario íntegro por una semana y una vez al año (cláusula 79)¹³⁰.

¹²⁷ Véase anexo 2 p. 164

¹²⁸ Idem

¹²⁹ Idem

¹³⁰ Idem

De lo anterior, enunciaremos enseguida la extinción de ayudas económicas que hizo la empresa después de agosto de 1992:

1. Se suprimió lo siguiente: "En caso de muerte de un trabajador de planta la empresa se compromete con el sindicato a contratar como trabajador de planta, dentro de un periodo de 30 días, a un familiar directo del trabajador fallecido, que proponga el sindicato y que reúna los requisitos a que se refiere la cláusula 20" (cláusula 73; incorporada en el CCT de 1986-1988)¹³¹.

2. Existía una cláusula (81) que obligaba a la empresa a aportar una cantidad determinada de dinero al sindicato para los gastos de administración de la caja de ahorro de los trabajadores, supuesto que ya no contemplan los CCT suscritos desde 1992¹³².

3. La empresa se obligaba a pagar una cantidad de \$250.00 mensuales al sindicato para promocionar a las actividades culturales y sociales de los trabajadores (cláusula 82)¹³³.

4. Se abrogó la ayuda para gastos de educación para los hijos de los trabajadores, la cual consistía en la obligación de la empresa de pagar una suma de \$1,500 cuando comenzara un nuevo ciclo escolar (cláusula 95)¹³⁴.

5. La empresa aportó el 3 de julio de 1988, 45 millones de pesos -por única vez- para la reconstrucción de la Unidad Social y Deportiva de los trabajadores de la planta armadora. Desde 1992, la empresa no ha entregado

¹³¹ Idem

¹³² Id

¹³³ Id

¹³⁴ Id

ninguna aportación monetaria, que tenga el objetivo de ayudar a realizar más actividades sociales, culturales o deportivas¹³⁵.

6. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ACORDADOS Y FIRMADOS EL 18 DE AGOSTO DE 1992, POR LA EMPRESA Y EL SINDICATO, Y SU REPERCUSIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Al saberse el laudo de la JFCA (el 17 de agosto de 1992), la empresa y el sindicato "naciente", un día después, firman un nuevo CCT y seis convenios colectivos de trabajo, además, se modificaron los estatutos con la finalidad de "reabrir" la planta armadora, lo antes posible.¹³⁶

El primero de los convenios establecía en su cláusula segunda que: "Empresa y Sindicato convienen en firmar un contrato colectivo de trabajo para entrar en vigor a las once horas del día de hoy, según las bases que han sentado ante esta H. Secretaría del Trabajo y Previsión Social"¹³⁷.

La tercera de las cláusulas mencionaba que: "La empresa empezará a recontractar trabajadores sindicalizados miembros de la organización signataria del presente convenio".

Esta última cláusula benefició a los trabajadores que apoyaron durante la huelga a la Planilla Fuerza Obrera, cuyo titular era Gaspar Bueno, ya que éste,

¹³⁵ Véase anexo 3, inciso D), p. 169.

¹³⁶ En este documento se encuentran plasmadas las reglas que deben normar la vida interna del sindicato. Ahí se establecen derechos y obligaciones de los afiliados, las fórmulas para elegir y remover a los representantes, los espacios de participación y su jerarquía, entre otras disposiciones importantes. Los nuevos estatutos llevarían implícita o explícitamente nuevas reglas que beneficiarían a las expectativas de la empresa, además, de estar orientadas y sujetadas a la ideología -oficialista- de la FESEBES.

¹³⁷ Véase anexo 6, convenio (1), p. 184.

desde el comienzo del conflicto intergremial fue elegido y respaldado por la empresa. Al conocerse el laudo de la JFCA, la empresa junto con Gaspar Bueno (Secretario General) y Hernández Juárez convinieron todas las modificaciones de forma y de fondo para establecer una nueva relación obrero-patronal dentro del complejo industrial localizado en Puebla. Así, los trabajadores fieles a Gaspar Bueno tenían un puesto de trabajo asegurado en el establecimiento, mientras que los líderes y cercanos colaboradores de Valencia de la Luz (Planilla Circulo Verde Amarillo) quedaban al margen del sindicato y de la empresa.

El segundo de los convenios, el sindicato, en defensa de sus agremiados, solicitaba que en lugar de ser indemnizados en términos del art. 436 de la Ley laboral, fueran recontratados con reconocimiento de sus derechos adquiridos antes del 27 de julio de 1992, en los puestos que ocupaban y con reconocimiento de los mismos salarios que devengaban el 2 de julio de 1992, con motivo de la revisión general del CCT (declaración tercera)¹³⁸.

En la cláusula segunda del mismo convenio, la empresa aceptó la proposición del sindicato de recontratar a los trabajadores y reconocerles sus derechos adquiridos, sin embargo, la empresa se reservaba discrecionalmente su derecho de recontratar a los empleados y determinar el número total de la plantilla de trabajadores que estimara pertinente.

Hasta aquí, no se habían observado reglas que pudieran modificar, y a la misma vez, flexibilizar a las condiciones de trabajo, excepto, la manera de

¹³⁸ Véase anexo 6, convenio (2), p. 185.

proceder por parte de las autoridades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, comenzando por su Presidente y la participación indirecta del Presidente de la República, a través de su Secretario del Trabajo y Previsión Social, Arsenio Farrell Cubillas, quienes estaban coludidos para beneficiar a la empresa y decididos a desaparecer a un sindicato independiente.

A continuación se describirán las flexibilidades encontradas en los convenios colectivos de trabajo.

A. PUESTOS DE CONFIANZA.

El tercero de los convenios establecía que algunos de los puestos sindicalizados antes de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, pasaban a ser puestos de confianza, los cuales afectaban a las siguientes plazas: verificadores de calidad que integran el *estaff* de dicha área; al personal de laboratorio de productos y los procesos; personal de sala de medición; personal de administración y/o control de almacenes; personal técnico y administrativo relacionado con la investigación y desarrollo; y por último, a los controladores y programadores de producción (declaración cuarta)¹³⁹.

Los trabajadores sindicalizados recontratados y elegidos para ocupar los anteriores cargos de manera temporal, tenían 30 días para decidir si permanecían en ellos; en caso de no aceptar su permanencia definitiva en aquel puesto de confianza, al trabajador le quedaban dos vías u opciones:

1. ser reacomodado en algún otro puesto sindicalizado, respetando su nivel de remuneración que tenía antes de haberlo reubicado.

¹³⁹ Véase anexo 6, convenio (3), p. 138.

2. En caso de que el trabajador no aceptara ocupar el puesto de confianza, ni ser reacomodado en el puesto sindicalizado que le ofrecía la empresa, tenía el trabajador el derecho a su indemnización de tres meses de salario y a su prima de antigüedad que disponía el artículo 436 de la LFT, de conformidad con el laudo que emitió la JFCA (el 17 de agosto de 1992)¹⁴⁰.

La estrategia anterior de la empresa, tenía el claro propósito de reducir puestos sindicales, derechos consagrados tanto en el artículo 123 constitucional como en la LFT y costos económicos, ya que es bien conocido que los trabajadores de confianza quedan excluidos de los siguientes derechos que enunciaremos a continuación:

1. Los trabajadores de confianza no pueden formar parte del mismo sindicato de los demás trabajadores de planta;

2. No tienen derecho a la reinstalación obligatoria en caso de ser despedidos (art.49 fracción III de la LFT);

3. No recuentan en los movimientos de huelga, a pesar de que les afecta al igual que a todos los trabajadores sindicalizados de la empresa, los efectos y resultados de aquella (art. 183);

4. No pueden ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, por lo que se les priva de su derecho a defender sus intereses de clase art. (183 de la LFT);

¹⁴⁰ Véase anexo 6, convenio (3) p. 188

5. Se condiciona y limita su participación en el reparto de utilidades, ya que establece que si el salario del trabajador de confianza es mayor al que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, se le considerará sólo este salario, aumentando en un 20% como salario máximo para su participación en el reparto de utilidades de la empresa. (art. 127 de la LFT);

6. Al trabajador de confianza se le puede despedir, sin responsabilidad para el patrón, además de por cualquiera de las causas que señala el artículo 47 de la LFT, "cuando exista un motivo razonable de pérdida de confianza", tal como lo dispone el artículo 185 de la LFT;

7. Los trabajadores de confianza respecto a la prima de antigüedad, la Ley señala que sólo tienen derecho hasta dos salarios mínimos generales como máximo, situación que les afecta en su economía, ya que casi siempre ganan más de dos salarios mínimos generales;

8. Los trabajadores de confianza generalmente no se les paga horas extraordinarias;

9. En cuanto a los aumentos salariales, queda totalmente a la discreción del patrón o de la empresa, ya que el salario de un trabajador de confianza queda por encima del salario mínimo profesional que recibe un trabajador sindicalizado;

10. Para los trabajadores de confianza no opera el escalafón, el derecho de antigüedad ni las mejores notas obtenidas en los cursos de capacitación y adiestramiento;

11. No gozan de las prerrogativas, mejoras y ventajas que a favor de los trabajadores en general se establecen en los contratos colectivos de trabajo, ya que el artículo 184 de la LFT expresamente faculta al sindicato a excluir de las disposiciones contenidas en los citados contratos colectivos a los trabajadores de confianza, facultad que regularmente ejercen, tal como sucede en las relaciones colectivas de trabajo entre la empresa Volkswagen de México y el sindicato que actualmente tiene la titularidad de la firma del CCT;

12. Un objetivo implícito, fue desinducar al establecimiento en estudio; esta práctica ha sido utilizada en Europa Occidental, EUA y Japón por los neoliberales.

B. SISTEMA DE DESARROLLO DE SALARIOS.

El cuarto de los convenios establecía el sistema de desarrollo de salarios, es decir, se regulaba el procedimiento de ascenso de los trabajadores de la planta armadora, con el propósito de obtener una eficiencia, calidad y productividad; facilitando y apuntalando a la empresa a una competitividad en el mercado internacional y al interno (cláusula 1)¹⁴¹.

El trabajador debía reunir a dos factores para ascender de puesto:

1. Tiempo. El trabajador dentro de un plazo determinado de trabajo efectivo tenía que enseñar las aptitudes suficientes para lograr un ascenso.

De nivel "E" a "F" 6 meses

De nivel "F" a "G" 6 meses

¹⁴¹ Véase anexo 6, convenio (4), p. 190.

De nivel "G" a "H" 9 meses
De nivel "H" a "I" 9 meses
De nivel "I" a "J" 12 meses
De nivel "J" a "K" 12 meses
De nivel "K" a "L" 15 meses
De nivel "L" a "M" 15 meses¹⁴²

2. Eficiencia y responsabilidad. En relación al factor eficiencia, los trabajadores debían mostrar un nivel aceptable de eficiencia, responsabilidad y un récord limpio en el transcurso del plazo correspondiente al nivel salarial que ostenta; si el trabajador no cumplía con los factores antes mencionados, debía esperar un 50% del tiempo fijado por las partes para tener una nueva oportunidad de ascenso (cláusula 2 inciso b)).

Los niveles de salario "O" y "P" se sujetarían a los siguientes factores: cumplir por lo menos un año efectivo de trabajo en el nivel "M"; alto grado de eficiencia basados en las actividades y calidad de trabajo. Los trabajadores que integrarían en dichos niveles, serán en la cantidad de un 30% global del personal de planta y para cada uno de los niveles de la siguiente manera:

Nivel "O" 18%
Nivel "P" 12%¹⁴³

Consideramos importante tal sistema de desarrollo de salarios, sin embargo, exige por parte de la empresa dar una capacitación y adiestramiento muy profesional y responsable al trabajador para que pueda ascender

¹⁴² Cf. Anexo 6, convenio (4) p. 190

¹⁴³ Idem

económicamente, eliminando el escalafón "ciego" o de antigüedad que tenían antes dichos empleados.

Sin duda, el trabajador debe ser más profesional en su puesto de trabajo. El problema radica en el salario real que reciben los mismos, el cual ha tenido una pérdida en su poder adquisitivo de compra y del otro lado, necesita otro empleo para poder comprar, por lo menos, la Canasta Obrera Indispensable.

De qué sirve tener trabajadores responsables, eficientes, mejor capacitados y adiestrados, si su mente está preocupada en no poder satisfacer las necesidades primarias de su familia, o estar pensando en su siguiente trabajo, causas externas que pueden impedir el ascenso del trabajador, que al final de cuentas, si llega a percibir el salario nominal más alto dentro del establecimiento, su salario real estará por debajo de la inflación.

Estudios comparativos de productividad en el ramo de la industria automotriz, entre México y Brasil, en 1995, indicaban que los obreros mexicanos en cuanto a productividad física -cantidad de vehículos producidos por trabajador-, México superaba a Brasil en más del 50%. En la década de los ochenta las ensambladoras brasileñas, requerían un promedio de 48.1 horas para el montaje de un vehículo, frente a un 45.7 horas en México, 30.3 horas en Korea y 16.8 horas en Japón.

Cabe destacar que, los sindicatos brasileños autónomos y movilizados controlaron la restructuración tecnológica y detuvieron la inminente supresión de puestos de trabajo; a través de la negociación consiguieron el

reconocimiento de las comisiones bilaterales dentro de las fábricas y de los acuerdos autónomos entre los sectores productivos y el gobierno.

Además el gobierno contribuyó a reducir el precio de los automóviles y concertó personalmente, las estrategias en las empresas matrices, consiguiendo paralelamente una recuperación en el salario real de los trabajadores brasileños al tener un incremento del 30% (1991).

El gobierno brasileño cumplió su compromiso hasta 1995, cuando empezó a tomar decisiones unilaterales y rompiendo las bases de los acuerdos sectoriales, lo que condujo a una huelga en el sector automotriz, inclinándose la política gubernamental a una exclusión sindical, la afirmación de la empresa en sus facultades discrecionales y la flexibilización de la legislación laboral para reducir los costos y formalizar la precariedad en el empleo, como el camino más rápido para aumentar la competitividad del país brasileño.

El caso brasileño demuestra, aunque en un lapso corto, la gran diferencia de tener sindicatos independientes y un gobierno que equilibre a los factores de la producción.

C. MOVILIDAD DE FUNCIONAL Y DE HERRAMIENTAS.

También, en el cuarto convenio se establece una movilidad de maquinaria, equipo y herramienta con objeto de ser utilizados por los trabajadores en cualquier área, según las necesidades del trabajo, la especialidad convenida y previa notificación a la representación sindical (cláusula 4)¹⁴⁴.

¹⁴⁴ Véase anexo 6, convenio (4) p. 190

Se reitera que la empresa queda facultada para establecer la movilidad de los trabajadores requerida y según las necesidades de la patronal; sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 55 del CCT relativo, precisamente, a la movilidad.

Conforme al quinto de los convenios, la empresa queda facultada, según lo requiera la naturaleza del proceso, determinar el número de trabajadores que integrará el grupo de trabajo y sus células en cada una de las áreas, en ejercicio de la facultad de administración y dirección que legal y contractualmente le corresponde, pudiendo modificar dicho número cada vez que lo estime necesario (cláusula 5)¹⁴⁵.

Aquí encontramos explícitamente una absoluta discrecionalidad de la empresa en cuanto a la modificación de ciertas condiciones de trabajo, ausentándose la bilateralidad para negociar tal punto por parte del sindicato.

El facilitador será un trabajador que ocupe el nivel salarial más alto, sin embargo lo que nos interesa en este apartado, es que estará capacitado y adiestrado para realizar y dominar cualquier actividad que corresponda al grupo de trabajo, tal como lo señala la cláusula 12 del quinto convenio, movilidad funcional.

Otra de las funciones que realizará el trabajador, será la contribución para dar capacitación y adiestramiento a los demás integrantes del grupo de trabajo, de forma tal que éstos puedan darse de la manera más eficiente y

¹⁴⁵ Véase anexo 6, convenio (5) p. 194

rápida, siguiendo para el efecto las indicaciones de la empresa y las bases que las partes hubiesen convenido (cláusula 10 del quinto convenio).

D. SISTEMA DE TRABAJO EN GRUPOS.

El quinto de los convenios modifica el sistema de trabajo y rompe definitivamente con los sistemas de trabajo tradicionales, como lo fueron el método taylorista y fordista, para implantar un sistema de trabajo que se usa actualmente en empresas japonesas y europeas -occidentales-. Dicho sistema fue hecho para buscar la elevación de la productividad del trabajador y la calidad de los productos elaborados por los mismos.

El grupo de trabajo estará integrado por una o más células según lo determine la naturaleza del proceso. Cada grupo estará encabezado por un coordinador, el cual es un puesto de confianza; en lo que se refiere a los trabajadores que ocupen puestos sindicalizados dentro de un grupo de trabajo, se conformará por los técnicos V.W., y el facilitador.¹⁴⁶

E. SEGMENTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Opinamos que la segmentación de los puestos de trabajo, se da cuando unos trabajadores tienen estabilidad en el empleo, derecho a la sindicación, prestaciones económicas y sociales que se establecen contractualmente, y en contraposición hay trabajadores con puestos de trabajo que no acceden a las

¹⁴⁶ Técnico V.W., son todos aquellos trabajadores e integrantes del grupo y serán denominados de esta manera, identificados, además, por una letra, con la finalidad de indicar los grados de avance en su capacitación, adiestramiento, eficiencia y conocimientos que vayan adquiriendo.

El otro integrante del grupo de trabajo será el facilitador (quien será un trabajador de planta), quien debe ser un trabajador operativo, que realizará las labores del grupo de trabajo que se integre, pero que a su vez se desempeñará como el líder y portavoz de la célula.

prerrogativas antes señaladas. La segmentación puede ocurrir en el mercado laboral nacional de un país determinado (los EUA se considera como un país que tiene puestos de trabajo segmentados), en una región determinada, en un ramo industrial en particular, o en casos concretos o aislados.

El sexto de los convenios, de nuestro caso concreto, señala que el sistema de trabajo en grupos no podrá aplicarse en todas las áreas de la unidad industrial por la naturaleza de las actividades a desarrollar, quedando excluidos los trabajadores de los derechos y obligaciones que señala el CCT relativas al sistema de desarrollo de salarios.¹⁴⁷

¹⁴⁷ Cfr. Anexo 6, convenio (6), p. 198

CONCLUSIONES.

PRIMERA: Los convenios colectivos de trabajo han sido utilizados indiscriminadamente y tienden a substituir a los contratos colectivos de trabajo e incitar nuevamente hacia una regresión a la autonomía de la voluntad civilista, por lo tanto se requiere urgentemente que los sindicatos cumplan sus verdaderos fines, los cuales son: el estudio, mejoramiento y defensa de las condiciones laborales de sus agremiados.

SEGUNDA: La flexibilidad del trabajo propugnada por los filósofos neoliberales a través de la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económicos, es un medio económico que propicia la creación, modificación o extinción de ciertos principios del derecho del trabajo, relaciones laborales y condiciones de trabajo, beneficiando a los capitales con objeto de ayudarlos a competir en el comercio internacional y enfrentar sin restricciones el libre mercado, sin considerar las transgresiones que sufre el trabajador en su integridad física o moral.

TERCERA: La economía del bienestar en su aspecto laboral o en cualquier otro, necesita la intervención, regulación y vigilancia del Estado. Estos tres elementos contravienen desde 1979, la filosofía e intereses del modelo político neoliberal que se aplica actualmente en varios países desarrollados y en desarrollo, incluyendo a México.

CUARTA: La política neoliberal que se aplica para regular al trabajo subordinado, tiene como objetivo esencial; extinguir, controlar o reducir el poder político de los sindicatos y combatir la acción de los independientes dentro de los gobiernos de los países, además de contraer el salario real de los

trabajadores por abajo de la inflación; estas fórmulas fueron aplicadas cabalmente en la empresa Volkswagen de México, objeto de esta investigación.

QUINTA: La autonomía de los órganos jurisdiccionales de trabajo, la desaparición del corporativismo y la democracia interna de los sindicatos seguirán siendo objetivos utópicos; estos propósitos se lograrán con una decidida voluntad política que cambie a una cultura de trabajo que ha sido aplicada, hasta el día de hoy, de manera discrecional, vertical y excluyente.

SEXTA: La implantación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte suscrito entre Canadá, Estados Unidos y México, repercutió negativamente en la empresa alemana Volkswagen de México, ubicada en el ramo de la industria automotriz, ya que se le impuso la elaboración de refacciones del 62.5% dentro de nuestro país y no el 50% que ésta pugnaba.

El impacto negativo, que lo anotado en el párrafo precedente, propició a la empresa Volkswagen de México fue impedirle importar dichas refacciones ya que su costo era menor y ésta sólo tenía que pagar el impuesto respectivo, sin embargo, se obligó al ente en estudio a elaborar las piezas con insumos del mercado interno, lo que elevó ostensiblemente el precio de fabricación de los automóviles.

SÉPTIMA: El salario real del trabajador que ocupa la categoría más baja en el establecimiento en análisis cuyo propietario es la empresa Volkswagen de México, ha perdido un poder adquisitivo de compra de la Canasta Obrera Indispensable del 50.31%, entre el 16 de diciembre de 1987 al 1 de enero de 1998. En tanto, que el trabajador que ocupa la categoría más alta dentro de la misma empresa, ha perdido un poder adquisitivo de compra de la Canasta O-

brera Indispensable del 49.35%, dentro del lapso citado anteriormente.

OCTAVA: En la empresa Volkswagen de México durante el periodo de los pactos o alianzas económicas que comprende desde el 16 de diciembre de 1987 al 1 de septiembre de 1997, un obrero de la citada empresa que ocupa la categoría más baja, además, de que labore en el primer turno o turno normal, necesitaría trabajar 10 horas 13 minutos diarios para comprar la totalidad de la Canasta Obrera Indispensable.

Para adquirir la Canasta Básica Integral de la que habla el artículo 123 de nuestra Carta Magna, Apartado A, fracción VI y el artículo 562, fracción II, inciso a) de la Ley Federal del Trabajo, dicho trabajador, necesitaría trabajar 28 horas 36 minutos diarios.

NOVENA: La tecnología y la productividad es un binomio indispensable que debe tener toda empresa de bienes o servicios, sin embargo, ha repercutido en una reducción de puestos de trabajo, ya que en la empresa Volkswagen de México en el año de 1986 trabajaban 15,409 trabajadores, y para el año de 1996 sólo laboran 9,000; es decir, se han reducido los puestos de trabajo en un lapso de diez años en un 58%, en la planta armadora en estudio.

DÉCIMA: Esta tesis es, como ya se dijo, estrictamente documental; de consiguiente, para establecer el impacto del aumento o disminución de la intensidad del trabajo de un obrero que labore en el establecimiento en estudio, causado por la reducción de los puestos de trabajo, antes aludida, es necesario realizar una nueva tarea investigativa, en la cual es indispensable emplear técnicas de investigación, tales como la observación, la entrevista y la encuesta.

BIBLIOGRAFÍA.

- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso del Derecho del Trabajo.
4a ed. Ed. Ariel. España, 1973.
- ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho internacional público
(Primer curso). 2a ed. Porrúa. México, 1993.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo.
Porrúa. México, 1987.
- BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. Obligaciones civiles. 3a. ed.
Harla. México, 1984.
- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Flexibilización de las relaciones laborales
en el sector bancario. (caso Bancomer). UAMI.
Tesis (maestro en sociología del trabajo). México, 1994.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Derecho mexicano del trabajo
(Análisis práctico y jurisprudencial del). 4a ed. SISTA.
México, 1994.
- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Derecho Constitucional mexicano.
9a ed. Porrúa. México, 1994.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. 3a ed.
Tomo I. Volumen I. Ed Heliastra. Argentina, 1988.

----- Tratado de derecho laboral (Contrato de trabajo). Tomo II. Volumen. II. Ed Bibliográfica OMEBA. Argentina, 1963.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de derecho laboral. 8a ed. Ed. Trillas. México, 1994.

CIENFUEGOS SALGADO, David. Matemáticas aplicadas al derecho. Ed. CIGRO (Centro de Investigación, Consultoría y Docencia en Guerrero A.C.) México, 1998.

DÁVALOS, José. Derecho del trabajo I. 6a ed. Porrúa. México. 1996.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 8a ed. Tomo I. Porrúa. México, 1991.

----- 9a ed.
Tomo II. Porrúa. México, 1991.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. 13a. ed. Tomo I. Porrúa. México, 1993.

7a ed. Tomo II. Porrúa. México, 1996.

DIETERICH, Heiniz. Nueva guía para la investigación científica. Ed. Ariel. México, 1996.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Espacio Social Europeo
(Política social de la Comunidad Europea). Volumen 1.
Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España, 1989.

Facultad de Derecho de la República de Uruguay. El Derecho Laboral del
Mercosur. Ed. Fundación de cultura universitaria.
Uruguay, 1995.

GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve historia de las doctrinas económicas.
17a ed. Esfinge. México, 1991.

----- y Rosa María Gutiérrez Rosas.
Introducción al Derecho Económico. Esfinge. México, 1995.

----- Teoría Económica.
12a ed. Esfinge. México, 1995.

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho Administrativo y Derecho
Administrativo al estilo mexicano. Porrúa. México, 1993.

KANAWATY, George. Introducción al estudio del Trabajo.
4a ed. OIT. Ginebra, 1996.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 6a ed.
Ed Tecno. España, 1960.

PROKOPENKO, Joseph. La gestión de la productividad. OIT.
Ginebra, 1989.

ROSSEL, Mauricio y Pedro Aguirre. La Unión Europea. evolución y perspectivas. Ed. Diana. México, 1994.

SARFATI, H., y C. Kobrin. Flexibilidad del mercado de trabajo. una selección de criterios y experiencias. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. México, 1988.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 3a ed. Porrúa. México, 1975.

VÁZQUEZ PANDO, Fernando Alejandro. La crisis de la deuda externa y los desequilibrios constitucionales. Eds. Escuela Libre de Derecho y Miguel Angel Porrúa. México, 1990.

WITKER, Jorge. La investigación jurídica. Ed. Mc Graw Hill. México, 1995.

HEMEROGRAFÍA.

AGUILAR GARCÍA, Javier. "VW y TLC: Desenlaces". La Jornada. México, Distrito Federal, 23 de agosto de 1992. p. 13.

Agencia de Noticias (ANSA). "Anularía FMI el acuerdo ampliado con Argentina si no aplica ajuste económico (Analizarán el caso el ministro Roque Fernández, y el titular del FMI, Michel Camdessus, el próximo miércoles en Washington)". El Universal, en sección Finanzas. México, D.F, 13 de abril de 1998. p. 5.

BECERRIL, Andrea. "Inminente, el fallo de la JFCA sobre el conflicto de de la VW". La Jornada. México, Distrito Federal, 9 de agosto de 1992. p. 15.

----- "Fracasó otro intento cociliatorio en el conflicto de la Volkswagen (La empresa esperará el fallo de la JFCA). La Jornada. México, Distrito Federal, 11 de agosto de 1992. p. 11.

----- y Susana Rappo. "En VW se había pactado una radical reforma productiva (Incluía cambios en el contrato)". La Jornada. Mexico, Distrito Federal, 12 de agosto de 1992. pp. 1, 14.

----- "Prácticas obsoletas en el sindicato de VW, dicen investigadores". La Jornada. México, Distrito Federal, 14 de agosto de 1992. pp. 12, 52.

----- y La Jornada de Oriente. "Se analiza a fondo el caso VW a fin de no dar un 'fallo a la ligera' ... (Señala Carlos Melo, funcionario de la JFCA)". La Jornada. México, Distrito Federal, 15 de agosto de 1992. p. 11.

BUEN LOZANO, Néstor. "Laudo habemus". La Jornada. México, Distrito Federal, 18 de agosto de 1992. pp. 1,14.

CALDERÓN GÓMEZ, Judith. "Calificó Farell de 'lamentable' el fallo de la JFCA contra los obreros de la Volkswagen (Afirmó que 'tratará' de arreglar la contratación de los afectados)". La Jornada. México, Distrito Federal, 18 de agosto de 1992. pp. 15.

Informes de la OIT. "La flexibilidad del mercado del trabajo." No. 29. Ginebra, 1988.

Laboral. No. 36, Mensual Año III. Editorial SICCO. México, D.F. 1995.

La Jornada. "Empresa y Gaspar Bueno negocian ya nuevo contrato". México, Distrito Federal, 18 de agosto de 1992. pp. 1, 16.

La Jornada. "Gana VW: termina la relación laboral" México, Distrito Federal, 18 de agosto de 1992. pp. 1, 16.

La Jornada. "Volkswagen reinicia sus labores con contrato y estatutos nuevos (Anuncia la desidencia que interpondrá amparo)". La Jornada. México, Distrito Federal, 19 de agosto de 1992. pp. 15.

La Jornada. "Recontratación o una liquidación justa en VW, ofrece el sindicato (800 obreros ceden todo el poder para negociar)". La Jornada. México, Distrito Federal, 24 de agosto de 1992. pp. 16.

LOZANO ARREDONDO, Luis, et., al. "Precio de la canasta obrera indispensable (COI), y salario mínimo". Número 44. Centro de Análisis Multidisciplinario. Facultad de Economía de la UNAM. Ciudad Universitaria. México. Mayo de 1997.

----- "Poder adquisitivo del salario mínimo durante los pactos en México (1987-1997)". Número 45. Centro de Análisis Multidisciplinario. Facultad de Economía de la UNAM. Ciudad Universitaria. México. Septiembre de 1997.

----- "Poder adquisitivo del salario mínimo durante el periodo de Fidel Velázquez 1940-1997". Número 46. Centro de Análisis Multidisciplinario. Facultad de Economía de la UNAM. Ciudad Universitaria. México. Diciembre de 1997.

MACNIVEN, "Modernización, equidad y relaciones laborales participativas en Chile.". Revista del CINTERFOR No. 134. OIT. Montevideo, 1996.

MARTÍNEZ, Néstor. "El fallo en la VW, un pésimo augurio de lo que será el TLC (Desnuda la política salinista: Muñoz Ledo)". La Jornada. México, Distrito Federal, 19 de agosto de 1992. p. 15.

México y la Segunda Guerra Mundial 1930-1945 (Nuestro México).

"Cronología Nacional". UNAM. Quincenal. Número 20. México. 1987.

OIT. "Notas sobre labores: Comisión de Industrias Químicas.",

Undécima Reunión. Ginebra, Mayo, 1995.

OIT. Revista de la OIT. No. 1. Ginebra, Dic, 1992.

OIT. Revista Internacional de Trabajo. No. 2. Volumen 110.

Ginebra, 1991.

OIT. Revista Internacional de Trabajo. No. 2. Volumen 115.

Ginebra, 1996.

OIT. Revista de las relaciones laborales en América Latina. No 4.

Montevideo, 1994.

"Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en

América Latina.". Serie de investigación 98. IIEL. Buenos Aires, 1991.

ROSENBAUM, "Debate contemporáneo sobre la reglamentación y

desregulación del derecho del trabajo.". Revista de las Relaciones

Laborales de América del Sur (RELASUR). No. 8. Montevideo, 1995.

VAN LIEMT. "Mundialización de la economía: posibilidades al alcance

de los trabajadores y estrategias de empresa en los países de costos

laborales altos". Revista internacional de trabajo No. 1. Volumen 112.

Ginebra, 1993.

**WOLDENBERG, José. "VW: debería dar vergüenza". La Jornada.
México, Distrito Federal, 22 de agosto de 1992. Pág. 7.**

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

Diccionario de la Lengua Española. 21ª ed. Ed

Real Academia Española. España, 1992.

Enciclopedia Jurídica OMEBA. Director. Bernardo Lérner.

Tomos. I, II, III, IV, VI, X, XIII, XIV, XV, XVII, XVIII, XIX, XX, XV,
Ed. Bibliográfico OMEBA. Argentina, 1967.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA.

CONSTITUCIÓN. (Mexicano: ésta es tu). RABASA, Emilio y Gloria Caballero. 9a ed. Ed. Miguel Angel Porrúa. LV Legislatura. Instituto de Investigaciones Legislativas. México, 1994.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
118a ed. Porrúa. México, 1997.

Ley Federal del Trabajo. 8a ed. Ed. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. México, 1990.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 30a ed. Porrúa. México, 1994.

Contratos y convenios colectivos de trabajo suscritos entre la empresa y el sindicato de la empresa Volkswagen de México. Departamento de Contatos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1997.

Jurisprudencia citada del libro Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia). CLIMENT BELTRÁN, Juan. 14a ed. Esfinge. México, 1997.

OTRAS FUENTES.

Folleto de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos.
Ed. OCDE. México, 1997.

V- b
