

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS
Y SOCIALES



LA POLÍTICA DE FLEXIBILIZACIÓN DE LA
FUERZA DE TRABAJO EN LA RECOMPOSICIÓN
DEL CAPITALISMO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTOR EN CIENCIA POLÍTICA

PRESENTA
OCTAVIO LÓYZAGA DE LA CUEVA

ASESOR: DR. JAVIER AGUILAR GARCÍA

MÉXICO, D.F.

2000

278788



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

Abstract of Doctoral Thesis in Political Science "Flexibilities Politics of the work Straight in the Recomposition of Capitalism.

Octavio Lóyzaga de la Cueva.

One of the hypothesis, consisted in the size that neoliberalism has been growing, the laboral rights has been lost. The objective, was analysed that rights since of view of political science, unravelled the reasons and the interests of political and economic character who has been motivated the transformation in the worker patronal relations. Also the objective was analysed the role of the State and the social actors through of his actions and proposal in this fields.

For the analyses used documents like National Plans of Developed of the last tree governments, the NAFTA, the Agree of Laboral Cooperation of North America, the propositions of reform to laboral legislation of PAN and PRD. Also analysed the relevant studies about the broached subjects.

The hypothesis was corroborated in the fundamental way. The changes that has been produced in the laboral word, not had closed on the productive process, but had take place also in production relations.

The demand of flexibility for contracted work straight and put it end is present like dominant element for attract capital. All of this is conduct, that in the name of productivity, competitive and globalisation, the laboral rights was unravelled. The roll of the syndicalism has muted at the change of the pattern of accumulation, the accent is now in the productivity. The capital fight for a flexible legislation which premise the functional and geographic relocated of the workers, made easier the sacking, flexibility of the salary, the distribution of journal, etcetera.

In that way the State is in a disjunctive, or go back to his laboral political and strengthen that laboral right, or just conducted to the efficiencys and competitively in a globalised word, where the tutelary character of this juridical- political branch go to a last plane.

Abstract of Doctoral Tesis in Political Science "Flexibilities Politics of the work Straight in the Recomposition of Capitalism.

Octavio Lóyzaga de la Cueva.

One of the hypothesis, consisted in the size that neoliberalism has been growing, the laboral rights has been lost. The objective, was analysed that rights since of view of political science, unravelled the reasons and the interests of political and economic character who has been motivated the transformation in the worker patronal relations. Also the objective was analysed the role of the State and the social actors through of his actions and proposal in this fields.

For the analyses used documents like National Plans of Developed of the last tree governments, the NAFTA, the Agrce of Laboral Cooperation of North America, the propositions of reform to laboral legislation of PAN and PRD. Also analysed the relevant studies about the broached subjects.

The hypothesis was corroborated in the fundamental way. The changes that has been produced in the laboral word , not had closed on the productive process, but had take place also in production relations.

The demand of flexibility for contracted work straight and put it end is present like dominant element for attract capital. All of this is conduct, that in the name of productivity, competitive and globalisation, the laboral rights was unravelled. The roll of the syndicalism has muted at the change of the pattern of accumulation, the accent is now in the productivity. The capital fight for a flexible legislation which premise the functional and geographic relocated of the workers, made easier the sacking, flexibility of the salary, the distribution of journal, etcetera.

In that way the State is in a disjunctive, or go back to his laboral political and strengthen that laboral right, or just conducted to the efficiencies and competitively in a globalised word, where the tutelary character of this juridical- political branch go to a last plane.

Con cariño a
Elvira
Cristy
y Octavio

Mi agradecimiento al Dr. Javier Aguilar García por el apoyo que me brindó en la dirección de esta tesis, así como sus valiosos comentarios que sirvieron para enriquecerla.

INDICE

Introducción	
1 Planteamiento del Problema	8
2 Objetivos de la Investigación	15
3 Algunas Definiciones y Conceptualizaciones Básicas Utilizadas	18
4 Justificación y Delimitación del Problema	28
5 Hipótesis del Problema	36
6 La Investigación sobre el Tema en los últimos años	40
 Capítulo I	
1 La Flexibilidad y Pérdida de los derechos Laborales en el Proceso de Reestructuración del Capitalismo	63
1.1 El Nuevo Modelo Económico y la Flexibilidad Laboral	63
1.1.1 La Globalización y la Internacionalización del Capital	64
1.2 El Neoliberalismo en México	72
2 Relaciones entre Patrón de Acumulación, Estado del Bienestar, Modelo Corporativo y Legislación Laboral Rígida	81
3 Las Transformaciones del Estado Mexicano durante los Gobiernos Neoliberales	91
3.1 Las Transformaciones del Estado en el Sexenio de Miguel de la Madrid	92
3.2 La Continuación de las Transformaciones del Estado en el Sexenio de Carlos Salinas de Gortari	98
3.3 Las Transformaciones del Estado en el Sexenio de Ernesto Zedillo	105

4 Relaciones entre nuevo Patrón de Acumulación, Estado Político, Modelo Neocorporativo y Legislación Laboral Flexible	116
5 La Rigidez del Derecho Laboral Sus Postulados Básicos	124
6 Flexibilidad y Desregulación Laboral	144

Capítulo II

El Proceso de la Flexibilidad Jurídica de la Fuerza de Trabajo en México	161
1 Introducción	161
2 Precedentes de la Modernización Laboral	165
3 Los Actores sociales ante la Reforma Laboral	179
3 1 Postura Empresarial	181
3 1 1 La "Nueva Cultura Laboral"	195
3 1 2 La Postura Patronal representada por Baltasar Cavazos Flores asesor de la COPARMEX	201
3 2 Postura del Sindicalismo Autónomo	205
3 2 1 Las Posiciones de la CIPM y la UNT	211
3 3 Postura del Sindicalismo Oficial	220
3 3 1 Posiciones de la CTM, CT, CROC, y FSTSE	222
4 Las Modificaciones en la Contratación Colectiva Dos ejemplos Típicos	236
4 1 El Caso de Teléfonos de México	236
4 2 El caso de Aeroméxico.	249

Capítulo III

El Impacto del Tratado de Libre Comercio en las Relaciones de Trabajo	263
1 Genesis y Consecuencias Laborales del TLC	263
2 Ocupacion Laboral y TLC	289
3 Remuneraciones y TLC	298
4 El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Su Alcance y Efectividad	305

Capítulo IV

La Iniciativa de Reforma a la Legislación Laboral presentada por el Partido Acción Nacional y su Comparación con el Anteproyecto elaborado por el Partido de la Revolución Democrática	324
1 Principios Rectores de las propuestas del PAN y del PRD	326
1.1 Principios Rectores de la Iniciativa de Ley del PAN	326
1.2 Principios Rectores del Anteproyecto del PRD.	331
2 Diversos Aspectos Comparativos de la Iniciativa de Ley del PAN y el Anteproyecto de Reforma del PRD	338
2.1 Aspectos Individuales	338
2.2 Aspectos Colectivos de trabajo	371
2.2.1 Sindicato	371
2.2.2 Contratación Colectiva	381
2.2.3 Huelga	387
Conclusiones y Comentarios Finales	394
Bibliografía y Hemerografía	412

Introducción

1. Planteamiento del problema

Partimos de la concepción de que el sindicato se aprecia como un núcleo de intereses y de poder, encaminado a realizar a corto lapso la protección y el mejoramiento del nivel de vida de quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo y a largo plazo, la emancipación de la clase trabajadora

Partimos también, de que el derecho laboral en sí, no tiene el mismo objetivo del sindicato, toda vez que aquel no es finalmente, sino un orden político legal que tiene entre sus objetivos, además de una utópica búsqueda por un equilibrio entre los sectores obrero-patronal en pugna, fijar las bases conforme a las cuales se va explotar la fuerza de trabajo asalariada, garantizar el uso racional de esa mercancía fundamental para la reproducción del sistema, fijar en tal sentido su precio mínimo; determinar las reglas conforme a las cuales se deben dirimir las controversias entre los llamados factores de la producción; establecer el papel del Estado como árbitro de tales conflictos, cuidar junto con el Estado -en cada caso particular- que estos conflictos no desborden el marco jurídico político diseñado en función de la reproducción del sistema, etc

En este orden, se concluye que los intereses del sindicato no coinciden plenamente con la regulación que de él hace el derecho. En ese sentido, debe decirse que desde antes de la vigencia de la primera ley secundaria del Art. 123

Constitucional, la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Estado ejerció un control sindical en el que en mucho coadyuvó después la regulación jurídica presente en ese ordenamiento legal. En él, se prescribió que “para que se (consideraran) legalmente constituidos, los sindicatos (deberían) registrarse ante la Junta de Conciliación que (correspondiera) y en los casos de competencia federal ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, lo que marcaba ya una diferencia en el propio otorgamiento del registro debido a que éste se daba a los sindicatos verdaderamente trascendentes -con sus excepciones-, mediante una decisión política encubierta tomada por parte de una dependencia del ejecutivo. En la Ley de 1931 se disponía asimismo que “los sindicatos legalmente registrados (gozaban) de personalidad jurídica, lo que *contrario sensu* significaba, que a quien no se otorgara el registro, es decir la “bendición estatal”, no podría actuar. También en esta ley se introdujo la cláusula de exclusión conforme a la cual los trabajadores que renunciaran o fueran expulsados del sindicato serían separados automáticamente de la empresa, además, se estableció la calificación de la huelga.

La ley Federal del Trabajo de 1970 ratificó ese control. En ella volvió a incluirse el registro sindical, los informes de los sindicatos a la autoridad laboral, respecto a los cambios en sus estatutos y en su directiva y las altas y bajas de sus miembros, incluyéndose ahora la *toma de nota* de su directiva para que ésta tuviese representatividad. Volvió a incluirse igualmente la cláusula de exclusión, si bien a su regulación le fueron agregadas las garantías de audiencia y de

legalidad para quienes resultaran afectados por su aplicación (lo cual no le sirvió de mucho debido a la violación que se dio en la práctica de las mismas y a la corrupción imperante en muchas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje) y se ratificó la calificación de la huelga. Con las reformas procesales de 1980 se completó el control con un nuevo precepto, el 923, que dio pauta para celebrar contratos de protección en las empresas (Falsos contratos colectivos de trabajo signados a espaldas de los trabajadores)

No obstante lo anterior no puede negarse que pese a que tal regulación ha coadyuvado de manera importante al control sindical facilitando el corporativismo, éste tuvo algo que ofrecer a los asalariados a cambio de esta potestad. No puede negarse tampoco que hasta principios de los ochenta, el salario mínimo y el contractual fueron aumentando en términos generales de manera sostenida. El poder se servía del corporativismo y los líderes sindicales inmersos en el mismo de los trabajadores. Y si bien es cierto que, mayoritariamente el sindicalismo ejercía un férreo dominio sobre los trabajadores dentro del sistema corporativizado, el mismo les había otorgado hasta principios de la década de los ochenta una cierta mejoría en su nivel de vida.

Dentro de este esquema estuvo presente una política inspirada en el Estado del Bienestar ejecutada en su versión mexicana, cuyos ideólogos e instrumentadores a cambio del control proporcionado, que les resultaba fundamental para la reproducción del sistema, otorgaban además de los alivios

económicos señalados (con los que se lograba un incremento sostenido en el consumo, con el objeto de aumentar la demanda y en este sentido el mercado interno, a efecto de permitir la acumulación de capital dentro de este diseño en el que se encontraban presentes los derechos laborales rígidos) Con este fin el poder manejó el derecho laboral hasta principios de los ochenta, en el mismo, la inflexibilidad de los derechos laborales era consubstancial a la gestión de la fuerza de trabajo y a la reproducción del sistema. Estos derechos laborales rígidos (desde el punto de vista formal no siempre respetados en la práctica), favorecían por lo menos en lo que corresponde a los derechos individuales estabilidad en el empleo, en el puesto, en la jornada, en el salario, etc.

En el mundo globalizado en el que nuestro país se encuentra inserto, se empezaron a apreciar cambios importantes en las relaciones de producción. En el caso de México se puede observar que a partir de los primeros años de la década de los ochenta, comenzó a modificarse la relación de los sindicatos con el Estado al tiempo que también variaba el poder de control de los sindicatos respecto a los asalariados que jurídicamente apoderan

En efecto con la mudanza de modelo económico que dio entrada al neoliberalismo, el Estado dio otro manejo al papel de los sindicatos y del derecho laboral. Puede decirse que desde esa fecha se inició un cambio en las relaciones de producción, que ha repercutido en la flexibilización y la pérdida de los derechos laborales y en un cambio dentro del corporativismo inmerso en gran parte del sindicalismo mexicano.

En el primer caso, el corporativismo dejó de ser funcional al sistema en la forma que venía operando, debido a que las directivas sindicales no podían satisfacer las expectativas y necesidades de sus representados. Al transformarse el Estado e irse reduciendo éste debido al nuevo modelo económico, se evolucionó hacia nuevos procesos productivos y de relaciones obrero-patronales, en las que también varió el patrón salarial y de consumo dentro del nuevo esquema y en tal sentido el tipo y papel del corporativismo, el que ahora debería ser utilizado para lograr una mayor productividad sin tener que ofrecer nada o casi nada a cambio, dentro de un esquema en el que el precio de la fuerza de trabajo fue deteriorándose.

Por su parte la legislación laboral vigente también ha sufrido embates del sector patronal y del Estado, de manera especial, durante los dos últimos sexenios en los que se ha pretendido reformarla con el objeto de flexibilizar los derechos relativos a las condiciones de trabajo y enfocarla ya no a la defensa de los derechos de los trabajadores, sino hacia la flexibilidad de los mismos. Incluso en la praxis estos cambios se han hecho, aún en contravención a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo vigente. Todo esto dentro de un proyecto en el que la reproducción y la gestión de la fuerza de trabajo quedó atrás y el objetivo ya no se encuentra en buscar el uso racional de la misma y en un salario directo e indirecto que incida en el consumo y en la reproducción de este modelo, debido a que este diseño dejó de ser prioritario para el Estado y el esquema se orienta ahora, además de la productividad, en el ofrecimiento de

fuerza de trabajo disciplinada, barata y abundante en el contexto de la globalización y la competitividad

Es en este orden en el que el Estado y el sector patronal han impulsado igualmente una Nueva Cultura Laboral en la que también se pone el acento en la productividad, la calidad y el rendimiento laboral. Todo esto con el refrendo de un corporativismo acotado y a su más alto nivel, en el que obviamente no están tomados en cuenta los intereses de los asalariados, aún cuando haya quedado inscrito en el documento relativo, que uno de los fines perseguidos dentro de esta nueva cultura sea la revalorización del trabajo mediante la satisfacción de las necesidades materiales y culturales de los asalariados, así como, alcanzar como elemento fundamental de la empresa, niveles superiores de productividad y competitividad, destacándose asimismo, que el cumplimiento de los derechos constitucionales y contractuales deberá ejercerse con responsabilidad, en clara alusión a lo exiguo de los ofrecimientos reales para mejorar los mismos, así como para ejercer las medidas de presión a que hace referencia la ley, en especial, la huelga

Ante estos hechos, el sindicalismo no tiene un proyecto unitario y está dividido. Las únicas propuestas integrales son las de los Partidos Acción Nacional, y de la Revolución democrática. En la primera, si bien se encuentran diversos avances en algunos derechos a favor de los trabajadores, campea en nombre de la productividad un espíritu flexibilizador en lo relativo a la estabilidad y un declive en el alcance del papel del sindicato, aún cuando se

advierta un intento democratizador en la elección y en el hacer de los delegados de personal y los comités de empresa que substituyen al sindicato en el ámbito acotado de la empresa. En este sentido, cabe preguntarse si detrás de la aparente pretensión del PAN por terminar con el corporativismo no se encuentra la intención de instaurar el sindicalismo blanco sin el estorbo del estado.

En el caso del Partido de la Revolución Democrática, encontramos avances importantes en lo que toca a los derechos individuales (fundamentalmente por lo que se refiere a la estabilidad) y avances en el mismo tono en lo que corresponde a los derechos colectivos, incluyéndose demandas del sindicalismo independiente hechas desde hace mucho tiempo, (la personalidad jurídica se adquiere por el solo hecho de depositar la documentación requerida, la información disponible en el registro podrá ser consultada por el público en general, la elección de la directiva sindical deberá realizarse a través del voto universal, directo y secreto, etc. Sin embargo, también encontramos retrocesos, graves, como la jornada de 10 horas (si bien en la *fe de erratas* se de marcha atrás a la misma) y la supresión de parte del contenido del artículo 64 de la ley vigente que prescribe que si el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios en las horas de comidas el tiempo le será computado como tiempo efectivo de trabajo.

En el sindicalismo oficial y el independiente se encuentran posturas divergentes, incluso en éste, existen variantes no sólo en lo que respecta a sus propuestas, sino por la forma de enfrentar el avance de la flexibilización.

En este contexto, el poder y el sector patronal siguen impulsando un cambio

en las relaciones laborales y en la legislación laboral en el sentido señalado, con las consecuencias que para los trabajadores conlleva esta acción. Estos son los problemas que tratamos de analizar en esta tesis.

En ese sentido, las interrogantes fundamentales que surgen son las siguientes: ¿son sólo las motivaciones de carácter económico y político a que hemos hecho referencia las que están o han propiciado estos cambios? ¿Qué intereses de carácter político se encuentran detrás de las posiciones suscritas por los diversos actores inmersos e interesados en estos cambios: Empresarios, sindicalismo oficial, sindicalismo independiente, partidos políticos- y como han quedado plasmados en sus propuestas? ¿Qué factores de carácter externo han coadyuvado a estas modificaciones? Y en ese sentido ¿cuál ha sido el impacto que ha traído el Tratado de Libre Comercio con relación al empleo y al salario? La modificación de los derechos presentes en los contratos colectivos y la que se ha llevado al margen del derecho, cuando aquellos no existen. *¿Incrementa o disminuye el poder de los sindicatos? ¿O el de los patronos y/o del Estado?* En caso de aprobarse, los proyectos de reforma del PAN o del PRD, ¿a quienes incrementarían o disminuirían su poder? a los trabajadores, a los sindicatos, a los empresarios y/o al Estado?

2. Objetivos de la investigación

En primer término se debe señalar que el trabajo que se presenta ha pretendido llevar a cabo un análisis de los derechos laborales desde el punto de

vista de la ciencia política. Dentro de este orden, el propósito fundamental es desentrañar los razones y los intereses de carácter político y económico que han motivado las transformaciones jurídicas y extra jurídicas en las relaciones obrero patronales. En este sentido, se procura profundizar en la vinculación que prevalece entre las políticas económicas sustentadas por el modelo económico neoliberal y la flexibilización de los derechos laborales que habían permanecido incólumes por lo menos formalmente desde finales de la segunda década de siglo al quedar plasmados en el Art 123 de la Constitución.

De acuerdo con lo anterior se ha pretendido investigar las innovaciones trascendentes que se están dando, básicamente, en los últimos tres lustros en los derechos conquistados a lo largo del movimiento obrero y de la legislación laboral y/o otorgados por el Estado y el Capital. Asimismo nuestro objetivo ha sido analizar el papel que ha jugado el Estado y los factores reales de poder a través de sus propuestas y acciones, en la recomposición de las relaciones sociales de producción.

Bajo esta óptica, se ha procurado coadyuvar a desentrañar cuales fueron las causas que dieron origen a la génesis y desarrollo de los principios fundamentales que rigieron durante largos decenios de manera rígida los derechos laborales, así como los móviles -además del neoliberalismo- que están determinando su abandono. El objetivo no sólo se circunscribe a los cambios que se están generando en las relaciones de producción y en su regulación, sino también en el contexto en que se están generando.

La investigación pretende analizar también, el proceso de flexibilización que en los hechos se está dando en nuestro país, investigando y examinando sus antecedentes y su posible inserción en la legislación laboral. En tal sentido, se describen y comparan las distintas posturas de los diversos sectores ante la reforma laboral, en especial la posición empresarial, la del sindicalismo independiente y la del sindicalismo corporativo en correlación con el contrato y la relación de trabajo, las condiciones laborales -estabilidad, jornada, días de descanso, vacaciones, salario, reparto de utilidades-, los riesgos de trabajo, el sindicato, la contratación colectiva y la huelga

Se ha analizado asimismo la visión y las propuestas del Partido Acción Nacional presentadas por él mismo como iniciativa de ley, que tantos comentarios ha suscitado debido al crecimiento que ha ido teniendo esa organización política, lo que podría dar lugar a que tal iniciativa pudiera ser aprobada en una próxima legislatura. Esta propuesta se contrasta con el anteproyecto del Partido de la Revolución Democrática que representa políticamente una posición opuesta en diversos sentidos.

Dentro del esquema de investigación, se examina también el impacto que ha tenido el Tratado de Libre Comercio suscrito por México, Canadá y Estados Unidos, en los cambios de hecho y en las posibles reformas a la legislación laboral

Por último, se analizan dos casos concretos en relación con los cambios a la contratación colectiva, producto de esta nueva política laboral: El caso de

Teléfonos de México, fundamentalmente en el momento en que su contrato colectivo de trabajo fue abierto a la flexibilización y las modificaciones que se dieron en los contratos colectivos de los trabajadores de Aeroméxico como consecuencia de la quiebra de esta empresa y su privatización

3. Algunas definiciones y conceptualizaciones básicas utilizadas

Aun cuando muchos de los conceptos que son utilizados en este trabajo son del dominio de los estudiosos de los temas vinculados con los mismos, me permito hacer alusión a algunas de las principales conceptualizaciones que están presentes en esta tesis, a efecto de precisar el sentido y el alcance de las mismas y también para que, quienes no estén familiarizados plenamente con ellas encuentren un punto de referencia respecto a éstas

Capitalismo keynesiano

Este pensamiento económico, como se sabe, surge en el contexto de la crisis del modo de producción capitalista que alcanzó la depresión en E E U U entre 1929 y 1933, y mostró la inconsistencia de la teoría neoclásica según la cual la sobreproducción en el sistema capitalista no era posible, dado que se consideraba que toda oferta generaría la demanda correspondiente. De esta afirmación se desprendía que la desocupación sólo podría ser voluntaria cuando el trabajador se negara a aceptar el nivel de salario prevaleciente que sería igual

al producto marginal del trabajo.¹

J M Keynes, reconoció la existencia del desempleo “no voluntario” y de la especulación financiera como elementos cuya eliminación, consideraba como condición para la estabilidad del sistema capitalista, para lo cual se requería de la intervención del Estado. Keynes infirió que la ocupación depende del nivel de producción, el cual a su vez se encuentra determinado por la demanda. En este sentido, el desempleo encontraría su origen en la escasez de la demanda, de ahí que en su obra dedique gran parte de su estudio a los elementos que bajo su perspectiva la determinan. Para ello analizó la forma en que el ingreso se distribuye entre el *ahorro, el consumo y la inversión*.

En su estudio se propone “descubrir lo que determina en un momento preciso el ingreso nacional de un sistema económico dado y el volumen de ocupación que le corresponde”, con el fin de “seleccionar aquellas variables que la autoridad central puede controlar o dirigir deliberadamente en el sistema particular en el que realmente vivimos”² Como lo hace el pensamiento neoclásico. Keynes asume las relaciones de producción capitalistas sin un análisis de las mismas. Pretende explicar los procesos económicos del capitalismo y las contradicciones del mismo que dieron lugar a la crisis, haciendo abstracción de las relaciones sociales de producción. De ahí que para

¹ En 1932 el ingreso en E.E. U.U., había descendido a menos de la mitad del correspondiente a 1928 y se concentraban desocupados cerca de 14 millones de trabajadores

² J.M. Keynes, *Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Divero*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1987, p. 219

este teórico, el origen de la crisis no debe encontrarse en la esencia del modo de producción capitalista, sino en elementos que pueden modificarse dejando intacta la estructura económica

En su análisis Keynes considera como las variables que, a través de la demanda, determinan el ingreso nacional y el empleo, a *la propensión marginal a consumir*, la cual incide sobre la demanda de bienes de consumo, a *la eficiencia marginal del capital* y a *la tasa de interés*, que determinan la demanda de bienes de capital requeridos por la reproducción del ciclo económico y el proceso de acumulación³ De esta manera, Keynes considera que las variables que determinan el ingreso y el empleo, finalmente consisten en “1) los tres factores psicológicos fundamentales, es decir, la propensión psicológica a consumir, la actitud psicológica respecto a la liquidez y la expectativa psicológica de rendimiento futuro de los bienes de capital, 2) la unidad de salario, tal como se determina por los convenios celebrados entre patronos y obreros y 3) la cantidad de dinero que sea fijada por el banco central”⁴

Al estudiar la propensión a consumir, Keynes afirma que “la ley psicológica fundamental en que podemos basarnos con entera confianza, tanto a priori, partiendo de la naturaleza humana, como de la experiencia, consiste en que los

³ La primera de las variables se refiere a la proporción en que el consumo crece como consecuencia del incremento del ingreso en una unidad, la eficiencia marginal del capital es entendida como el rendimiento que se espera obtener por la inversión en una unidad de capital y la tasa de interés se considera determinada por la cantidad de dinero y por la ‘preferencia por la liquidez’, es decir, por los motivos que inducen a mantener el dinero disponible de manera inmediata

⁴ J.M. Keynes, *Op. cit.*, p. 218

hombres están dispuestos por regla general y en promedio a aumentar su consumo a medida que su ingreso crece, aunque no tanto como el crecimiento de su ingreso”⁵ La propensión a consumir incide sobre el empleo y el ingreso por el impacto que su incremento tiene sobre la demanda⁶

Con relación a la inversión para Keynes “en todas las épocas, la verdadera clave de los problemas económicos ha sido la debilidad de la tendencia a invertir”,⁷ por lo tanto, considera que, más allá del incremento en el consumo, es la inversión el factor principal para elevar la ocupación. Asimismo asume que la inversión esta determinada por la eficiencia marginal del capital y por la tasa de interés⁸

Mientras la eficiencia marginal del capital sea superior a la tasa de interés, existirá un incentivo a la inversión, la cual se detendrá en el momento en que se igualen ambas variables. De esta forma, Keynes concluye que es deseable mantener en el nivel mas bajo posible la tasa de interés. Es este uno de los

⁵ *Ibid* p 93

⁶ Para este autor, la propensión a consumir de un hombre se encuentra determinada por elementos tanto objetivos como subjetivos. Entre los primeros incluye la política fiscal, y la tasa de interés sobre los cuales el Estado puede incidir para elevar el consumo y con ello la demanda. Entre los factores subjetivos menciona la reserva para contingencias, prevención para la vejez, la posibilidad de gozar del interés para un consumo mayor en el futuro, la reserva para la especulación, el interés de legar una fortuna y la avancia. Por otra parte desde su perspectiva, los motivos que dan lugar al consumo son el disfrute, la imprevisión, la generosidad, el error, la ostentación y la extravagancia.

J. M. Keynes *Op Cit*, p 348

⁷ La tasa de interés es concebida por Keynes como una retribución que corresponde al ahorrador por el hecho de verse privado temporalmente de la disposición inmediata de dinero, de ahí que considere que lo que determina el nivel de la tasa de interés sea la “preferencia por la liquidez”, la cual, se argumenta, responde a factores diversos que se agrupan en tres motivos: transacción, precaución y especulación, se considera que la tasa de interés también depende de la cantidad de dinero en circulación controlada por las instituciones financieras. Por su parte la eficiencia marginal del capital es definida como la relación entre la expectativa del rendimiento probable de un bien capital y su precio de oferta. En su determinación intervienen factores subjetivos que responden a las “expectativas psicológicas” del inversionista.

sentidos en que advierte sobre la necesidad de que el Estado intervenga, a fin de que incida sobre la tasa de interés a efecto de fomentar la inversión. Asimismo, la intervención estatal es considerada necesaria en aquellas actividades económicas que no son atractivas al capital privado, que generan fuentes de empleo y son receptoras del gasto público que permite elevar la demanda. El gasto del Estado debería finalmente cubrir la diferencia entre el ingreso agregado y la demanda.

Estado de bienestar

Dentro de esta concepción, el Estado ya no tiene dentro de sus objetivos prioritarios el llevar a cabo funciones de guardián de la propiedad privada y del orden público, sino que pugna asimismo, por una mayor justicia distributiva, la seguridad social, el empleo, todo esto dentro una visión que también pretende salvaguardar el sistema capitalista ante la amenaza de insubordinación del proletariado. En tal sentido los asalariados no son abandonados plenamente a los vaivenes del mercado. El Estado en su concepción liberal es substituido por otro que se compromete bajo una concepción ética política, por que la sociedad, fundamentalmente la integrada por los sectores más débiles, se encuentre debidamente protegida de las conmociones inherentes al desenvolvimiento del capitalismo.

Puede decirse que el intervencionismo del Estado de bienestar pone el acento en los siguientes puntos:

- Incremento de los servicios públicos como la escuela, la asistencia médica, la protección a la niñez, etc ,
- Modificación al sistema impositivo basado en la tasa progresiva de acuerdo a los ingresos,
- Política de pleno empleo bajo los parámetros de corte keynesiano
- Tutela jurídica de los trabajadores por medio de leyes que mitiguen su *situación socioeconómica e incrementen su patrimonio* e indirectamente el mercado interno, en beneficio, en última instancia, del propio sistema
- Ampliación y profundización del sistema de seguridad social que contemple también mayores indemnizaciones por riesgos de trabajo (accidentes o enfermedades producidas en función del trabajo desempeñado)

Corporativismo sindical

Para los efectos de este trabajo entendemos por corporativismo sindical, el sistema de representación de intereses de los asalariados, en el que las dirigencias sindicales ejercen control sobre aquellos, respondiendo a los intereses y dictados del Estado dentro de un esquema político y económico determinado, a cambio de provechos cupulares y en el que a su vez estos ofrecen y otorgan beneficios generalmente mínimos a sus representados. Para una conceptualización más completa nos adherimos a la definición de Schmitter y al análisis que

ella hace para el caso mexicano, Javier Aguilar, a la que nos referimos en el primer capítulo de este trabajo.

Patrón de acumulación

Por patrón de acumulación comprendemos los procesos de transformación de las fuerzas productivas orientadas al incremento constante de la productividad de la fuerza de trabajo y a la reproducción de la relación capital trabajo. Estos procesos modifican la estructura social de la producción e inducen a una intervención históricamente determinada del Estado para la consecución y reproducción de las relaciones sociales capitalistas que comprenden: relaciones laborales, relaciones de la reproducción social de la fuerza de trabajo, relaciones de reproducción del capital en funciones (industrial, comercial, y financiero) y reproducción del espacio de acumulación nacional. Conceptualización elaborada con base en la conferencia sobre patrón de acumulación dictada por el Maestro Luis Kato Maldonado (UAM-A julio de 1999).

Capitalismo bajo la concepción de Friedman

Como se sabe este autor parte del supuesto de hay una relación inseparable entre la economía y la política, sosteniendo que “el tipo de organización económica que asegura directamente la libertad económica, es el capitalismo de competencia, (que) va a favorecer al mismo tiempo a la libertad política,

porque, al separar al poder económico del poder político permite que uno equilibre al otro”⁹ Dentro de esta óptica, el intercambio permite que personas esparcidas por el orbe, aún cuando pugnen por sus propios intereses cooperen entre sí Bajo esta concepción los precios tienen tres funciones primordiales proporcionan información, constituyen estímulos que coadyuvan a que la producción resulte menos cara y definen la distribución del ingreso Si bien Friedman acepta la participación del Estado para compensar las fallas del mercado provocadas por las circunstancias externas, recomienda ser precavidos y analizar las ventajas y los perjuicios de las intervenciones gubernamentales, a efecto de que éstas solamente se den, cuando resulten benéficas

En este esquema la inflación tiene su origen en el incremento de la *moneda puesta en circulación*. El remedio a este problema no puede darse en el corto plazo y requiere medidas duras para la sociedad, ya que, hay que desalentar el incremento monetario, con la consecuente contracción del mercado interno y el consumo de la población Sólo después de uno o dos años bajo una economía más sana se advertirá, según Friedman, un crecimiento dinámico sin inflación La idea es la de constituir un régimen monetario estable y salvaguardado de actitudes incompetentes de los encargados gubernamentales de este ramo

Para esta posición teórica resulta fundamental en el desarrollo de un país, que el intercambio con el exterior se encuentre ausente de barreras arancelarias

⁹ Milton y Rose Friedman, *Capitalisme et Liberté*, Robert Laffont, 1971, p 23

o de otro tipo. De no ser así esta política influiría ineludiblemente “en el racionamiento de las importaciones, el control de la producción interna, cuando ésta emplea productos importados o fabrica sustitutos de estos productos, y así sucesivamente de acuerdo con una espiral sin fin”¹⁰ Asimismo este autor señala que para estos y otros efectos del libre mercado, resulta fundamental no establecer tipos de cambio fijos, sino que la política en este rubro deberá ser la libre flotación. Por otra parte, esta visión si bien condena el monopolio (aunque en la praxis da lugar a él), considera que el que produce menos daño es el *monopolio de carácter privado siempre y cuando no se encuentre reglamentado*.

Para los efectos de nuestro estudio, finalmente, nos referiremos en esta breve alusión a la concepción del liberalismo de Friedman, a su posición con respecto al sindicalismo. De acuerdo a su visión, los sindicatos jugarían un papel significativo y considerable al modificar los salarios más allá de lo que “el mercado por sí mismo, hubiera podido establecer (*En tal Sentido*) si los sindicatos aumentan los salarios en una actividad, vuelven necesariamente menor el número de empleos disponibles en esa actividad, del mismo modo que todo aumento de precios disminuye el aumento de compras”¹¹

A los resultados de esta visión política y su puesta en marcha nos referiremos a

¹⁰ *Ibid.*, p. 78

¹¹ Guillen Romo, Hector. *La Contrarrevolución Neoliberal*, Editorial Era, México, 1997, p. 54

lo largo de este trabajo

Neoliberalismo A este concepto hacemos referencia en el siguiente apartado

Rigidez del Derecho del Trabajo

La rigidez del derecho del trabajo se encuentra presente en el carácter *irrenunciable* e *imperativo* (dentro del campo del deber ser) de los derechos consagrados en la legislación laboral por arriba de ellos, todo, por abajo de los mismos nada. Estas prerrogativas no admiten flexibilidad en cuanto a su ordenamiento, ni en cuanto a su alcance. Entre estos principios también destacan, su carácter protector y el de que en caso de duda deberá imperar la normatividad que más favorezca al trabajador. De estos postulados emanan otros asimismo substanciales como la estabilidad, la inamovilidad en el puesto, el carácter estable de la jornada, la naturaleza integral del salario etc.

Flexibilidad del Derecho del Trabajo

Esta conceptualización hace referencia a la pérdida del carácter rígido de los preceptos laborales que permiten la maleabilidad de los mismos en su aplicación. Vg. La contratación temporal aunque ésta no corresponda a su naturaleza.

Desregulación del Derecho del trabajo

La falta de normatividad absoluta de las relaciones obrero patronales equivale al *laissez-faire* de la legislación laboral. Debe decirse que como tal no existe, es una abstracción y una meta a alcanzar de los grupos más conservadores del sector patronal.

4. Justificación y delimitación del problema

La globalización de la economía a la que nos hemos referido, en la que se encuentra presente la competitividad que se está dando entre los países periféricos para atraer capitales, ha dado lugar a la reestructuración de las relaciones de producción. A ello han coadyuvado también, de manera importante, los diversos acuerdos y tratados de integración económica que se han celebrado entre las distintas naciones.

En esta nueva interpretación del liberalismo en el que juega un papel fundamental el intercambio mercantil presente en el contexto internacional, el objetivo fundamental de las protagonistas de este periodo, representado por las grandes empresas transnacionales, ha sido lograr el mayor beneficio derivado de la globalización de la economía provocada por ellas -y por los apologistas a su servicio- para apropiarse del mercado mundial a costa de la soberanía de los diversos países y de las propias empresas domésticas.

Debe recordarse que el *neoliberalismo* ha sido encuadrado dentro de una serie de características entre las que destacan y resultan trascendentes las

siguientes

El Neoliberalismo se presenta como un cuerpo integral que resuelve a largo plazo las crisis económicas. En ese orden dentro de sus políticas destacan “el control de la oferta monetaria y el crédito bancario al sector privado, la reducción del déficit gubernamental, la liberación de precios, la eliminación de los subsidios e, incluso, la devaluación del tipo de cambio, y sobre todo, ‘los topes salariales’”¹² En este sentido se promueven, políticas de austeridad también en el orden fiscal, y se impulsan programas de productividad en los que los trabajadores se convierten en agentes de producción individuales cuya *contraprestación a la venta de su fuerza de trabajo se encuentra solo en razón directa de su productividad*, lo que redundará en la flexibilización de sus derechos laborales.

Como es sabido, otra característica esencial del neoliberalismo es el restringir a lo mínimo la intervención del Estado en la Economía. Se acusa a éste de ser “la causa de obstaculizar la ‘leal’ competencia al interior y con el exterior, de desestimular la producción... por haber fijado algún tipo de control de precios, (y) de propiciar la inflación por aumentar el circulante y no fijar ‘topes’ a los salarios”¹³ Comienza así la alegoría al eficientismo y como sólo, las grandes compañías pueden poner en práctica la “verdadera racionalidad

¹² Humberto García Bedoy, *Neoliberalismo en México*, editado por el Centro de Reflexión y Acción Social del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente. México, 1992. p. 11

¹³ *Ibid* p. 13

economica”, además de contar con las condiciones adecuadas para resultar eficientes, entonces serán estas las que resulten triunfadoras en la competencia mercantil

‘ Los débiles son un estorbo y un lastre Representan ineficiencia y, por ello, hay que hacerlos a un lado Este es el costo social que hay que pagar por el desarrollo, el progreso y la ‘modernidad’. Debe haber una total ‘libertad’ en el comportamiento del comercio, de la producción y la demanda en la *contratación de los trabajadores*. Es todo” En este orden, “es pues el regreso claro al *laissez-faire* El neoliberalismo rechaza a un Estado que realiza obras sociales en favor de los sectores populares Propugna y enfatiza la liberación del mercado del dinero, de los bienes y servicios, y del trabajo”¹⁴

Dentro de este esquema, los productos elaborados en las distintas naciones deben circular libremente de acuerdo con las “leyes” del mercado sin más limitaciones que las marcadas por los intereses de las grandes compañías transnacionales en detrimento -como se ha observado en la praxis- de las empresas nacionales de los países del llamado tercer mundo, sobre todo por lo que corresponde a las pequeñas y medianas, con la consiguiente pérdida de empleos y el deterioro del poder adquisitivo de los salarios, lo que a su vez genera inestabilidad política y social, en medio de grandes crisis

En este contexto, nuestro país ha cruzado de una política orientada dentro

¹⁴ *Ibid* p 15

de los cánones de las políticas del Estado de Bienestar que encontró cierto sustento dentro de los principios de la revolución mexicana, al neoliberalismo

En México, la crisis se agudizó a partir del gobierno de Miguel de la Madrid, cuando se empezaron a abandonar algunos de los pocos principios que todavía quedaban vigentes de la revolución mexicana, dándose los primeros pasos dentro del nuevo sistema económico: la privatización de las empresas públicas, la disminución del gasto público, el semi abandono del social y el descenso acelerado del precio de la fuerza de trabajo como atractivo para incentivar una supuesta inversión de capitales internos y externos sobre la base de una mayor tasa de ganancia

Dentro de este orden, el modelo implantado ha generado diversos cambios dentro del mundo laboral, entre los que resaltan no sólo los relativos a los ordenes técnicos y administrativos, sino también su regulación y aplicación jurídica dentro de un marco económico-político, en donde los derechos laborales que habían permanecido más o menos estables en la última década, han tendido cada vez más hacia su flexibilidad, fundamentalmente, en lo relativo a las condiciones de trabajo. En este sentido, el carácter rígido del derecho laboral que había permanecido incólume durante muchas décadas, por lo menos desde el punto de vista formal, empezó a dejar de tener este carácter, sobre todo, en lo que corresponde a la contratación colectiva

Al hecho anterior ha contribuido la negociación y la celebración del Tratado de Libre Comercio, celebrado entre México, Canadá y los Estados Unidos.

Cabría apuntar que este acuerdo vulneró incluso la soberanía del país. Bastaría observar los cambios profundos que han sufrido diversos artículos constitucionales durante la negociación del TLC. Dentro de este rubro y contrariamente a lo que señalaba insistentemente el gobierno, ha caído de manera importante el empleo y el salario se ha seguido deteriorando en forma alarmante. Esto último como se apuntaba, ha sido la mejor virtud competitiva que ha presentado nuestro país, lo que sin embargo no ha sido suficiente pese a lo drástico de la medida para incrementar la inversión extranjera de manera visible.

Dentro de este marco, la modernización que se ha tratado de implantar en nuestro país ha dejado altas facturas: cierre de empresas, grandes despidos, aumento considerable en la inobservancia a la legislación laboral, recortes considerables del clausulado de los contratos colectivos *y flexibilización por la vía de los hechos* de los derechos contemplados en la Constitución y en sus leyes secundarias.

Si bien estos hechos representan un importante desandar en las conquistas laborales logradas por los trabajadores, una amenaza se cierne sobre la clase trabajadora desde hace algunos años: la reforma a la legislación laboral, que ha sido lo mismo anunciada por el gobierno que por los partidos políticos (recuérdese el señalamiento de Salinas de Gortari poco después de tomar posesión y la iniciativa de reforma presentada por el Partido Acción Nacional y el anteproyecto de reforma hecho por el Partido de la Revolución Democrática).

En la iniciativa de reforma presentada por el PAN, destaca el tratamiento que pretende darse a la estabilidad laboral. Así, se señala por ejemplo, que el incremento temporal de la mano de obra por circunstancias del mercado, el exceso de pedidos o la acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa, será considerado como trabajo temporal. Como es del dominio de las personas relacionadas con el mundo laboral el mercado jamás sigue una línea predeterminada; de ahí lo peligroso de este tipo de reformas porque puede dar lugar a una violación a la verdadera naturaleza de las relaciones de trabajo. Asimismo, en este proyecto en nombre de la productividad se conculcan otros derechos constitucionales. Se dispone que se podrán modificar las condiciones de trabajo precisamente por *razones de productividad*. También se señala que “cuando concurran circunstancias extraordinarias que lo justifiquen en razón de la *productividad* o para evitar problemas graves (lo cual tiene una gran carga de subjetividad), el empresario podrá modificar hasta por un tiempo de treinta días, el horario, los días laborables, el lugar o lugares de trabajo e incluso las actividades desempeñadas por el trabajador. Como lo señalamos en el cuerpo de este trabajo, este hecho pondría en un grave predicamento a un gran número de trabajadores, debido a que muchos de ellos laboran en más de un empleo para poder subsistir y estos cambios podrían redundar en que tuvieran que renunciar o ser despedidos de su otro u otros trabajos al no poder cumplir con las obligaciones derivadas de ellos.

Un ejemplo más de los retrocesos presentes en esta iniciativa, lo constituye

el precepto que dispone que en las revisiones posteriores a la primera celebración del contrato colectivo, se podrá aumentar o disminuir el número de trabajadores, la jornada, los salarios y en general se podrán modificar las diversas condiciones de trabajo, en el caso del Partido de la Revolución Democrática no se ha atentado contra derechos como esos, antes bien se abona en ellos. sin embargo, si encontramos algunos retrocesos como la jornada máxima de 10 horas, si bien como se señalaba, en este caso *la fe de erratas* dio marcha atrás a la misma

Por otra parte, cabe resaltar que entre las reformas propuestas por el empresariado, destacan flexibilizar el servicio o servicios presentados -lo que llevaría a muchos trabajadores a convertirse en lo que coloquialmente se ha denominado "multichambas" o "mil usos"-, flexibilizar los horarios de la jornada de trabajo de acuerdo a los intereses de la empresa y allanar jurídicamente el despedido de los trabajadores

De acuerdo a lo anterior el Estado se encuentra en un dilema, o afirma esta rama del derecho para atenuar en beneficio del proletariado las graves consecuencias derivadas del sistema económico en el que actúa o lo transforma en un sistema jurídico cuyo objetivo básico sea simplemente propiciar el efficientismo y la competitividad en el mundo globalizado, en el que el carácter tutelar de la legislación laboral pasa a un último plano. Resulta evidente que el Estado se ha estado inclinando por esta última opción

Sin embargo, como ya se señalaba, estas modificaciones se están dando hasta ahora en México al margen de la regulación contemplada por la

legislación laboral, la que no ha significado una barrera para que se flexibilicen, incluso, derechos laborales plasmados en la Constitución y en los contratos colectivos de trabajo o que la violación a esas normas, que ya se realizaba en los hechos, se haya profundizado de manera importante. Ejemplos, como el mencionado recorte de cláusulas vigentes en muchos contratos colectivos, que en contra de lo ordenado por la ley laboral han cercenado derechos conquistados durante décadas, o el que se haya llegado a acabar en la praxis con derechos como la estabilidad, nos lleva a constatar lo anterior

En ese sentido y ante el avance de las prácticas apuntadas, (los intentos por modificar el carácter rígido de la regulación de derechos como la estabilidad en el trabajo, en el puesto desempeñado, en la duración y forma de integrar la jornada o el salario), tratamos de precisar también el papel que ha jugado el Estado en este proceso. De igual manera tratamos de indagar -como ya lo señalamos- hasta qué punto el TLC a contribuido a acrecentar esta problemática

Han sido estas interrogantes las que nos llevaron a la conclusión, de que es necesario avanzar en la investigación de nuestro tema de estudio no sólo para profundizar en el análisis de esta problemática que esta afectando a millones de asalariados en nuestro país, sino para tratar de conocer su posible desenlace y el de las respuestas obreras que se han estado gestando y poniendo en práctica ante esta embestida a los derechos sustentados en nuestra Carta Magna, en la legislación y en los contratos colectivos.

Dentro de esta óptica el problema abordado en esta tesis se enfoca en

primer término a la flexibilización de los derechos laborales relativos tanto a las condiciones de trabajo, como la suplantación de sus derechos colectivos, que como consecuencia trae aparejado aquella. Asimismo se examina la metamorfosis que ha operado en determinados sindicatos, que están evolucionando de defensores y propulsores del mejoramiento de sus agremiados, a coadyuvantes en la implantación de nuevos modelos de relaciones de producción y de la *modificación* de la ley de trabajo y del contrato colectivo. En este nuevo tipo de contrato se mezclan tanto las condiciones de trabajo, como las medidas disciplinarias y las sanciones que hoy se encuentran inscritas dentro del reglamento interior de trabajo. Asimismo en este trabajo se analizan los cambios que pretenden hacerse respecto a la huelga, cuya función tiende a ser suplantada por la concertación, no ya como elemento para acercar a las partes y evitar conflictos, sino como obligación, aún cuando los ofrecimientos patronales no satisfagan los requerimientos de los trabajadores y sean estos los que vayan perdiendo poder ante el sector patronal.

El periodo de estudio abarca básicamente los últimos 15 años en México.

5. Hipótesis del Problema

Una de las principales hipótesis que se pretendió comprobar, residió en la verificación del cuadro que *a priori* parecía presentarse, consistente en que a medida que ha ido avanzando la aplicación del modelo neoliberal inmerso en la globalidad y la modernización, los derechos laborales -relativos a los

asalariados-, que desde finales de la segunda década de este siglo se habían afianzado y acrecentado en nuestro país en diversos órdenes, (fundamentalmente en lo relativo a las condiciones de trabajo) y que tenían un carácter irrenunciable e imperativo y se presentaban, por lo menos desde el punto de vista formal, bajo un esquema firme, se han ido perdiendo a pasos acelerados. Esta hipótesis se comprueba, no sólo por lo que respecta a principios básicos del derecho como la estabilidad en el trabajo (es decir, lo que coloquialmente se conoce como el derecho a la planta), la inamovilidad en el puesto, el salario integral, la jornada rígida, sino también por lo que corresponde a los derechos colectivos, (sindicalización, contratación colectiva y huelga) cuya violación se ha ido incrementado.

Para los efectos anteriores, realizamos una investigación sobre lo que está aconteciendo no sólo en lo que respecta a la celebración y cumplimiento de los contratos colectivos e individuales de trabajo, sino también, por lo que corresponde al cercenamiento de cláusulas de los mismos. Con este objeto se analizó lo acontecido en las condiciones de trabajo en Teléfonos de México en un momento clave y que significó un quiebre respecto a derechos y prestaciones conquistados durante muchos años, algunos de ellos presentes no solamente en el contrato colectivo, sino concertados a través de convenios departamentales. Los cambios ocurridos permitieron modificar el contrato colectivo que autorizaba al sindicato a participar en los aspectos de modernización, (digitalización e introducción de nuevos servicios) y reconversión industrial que

podrían afectar a la empresa y a los propios trabajadores y reglamentaba la intervención de la comisión mixta encargada de analizar y evaluar el efecto laboral y social de la modificación de la materia de trabajo, a fin de evitar en lo posible la afectación de las condiciones y derechos de los trabajadores de manera concertada. En el mismo sentido, a lo largo del trabajo se confirman la pérdida de los derechos presentes dentro del clausulado de diversos contratos colectivos de trabajo como los celebrados por Aeroméxico.

Se comprobó asimismo, la hipótesis planteada respecto a la tendencia de reformar la legislación laboral -que hoy se ve más cerca que nunca- *flexibilizando* los derechos laborales. Bastaría observar algunas de las propuestas de los partidos políticos analizadas en esta tesis, en especial, la de Acción Nacional.

Esta proclividad parece también comprobarse por lo que corresponde a la aplicación de la propia ley laboral, en la empresa, en los monopolios nacionales y en los grandes *trusts* transnacionales respecto a la flexibilización y en este sentido, a la disminución de los derechos laborales. En este orden ha sido imprescindible también, analizar los planteamientos que han tenido las diversas corrientes sindicales con respecto a las posibles modificaciones a la legislación laboral a efecto de modificar, rescatar y mejorar lo que la ley prescribe, lo mismo se trate de del sindicalismo inscrito dentro del corporativismo, o del llamado democrático e independiente. En ese sentido pensamos también, que los planteamientos de las agrupaciones patronales coadyuvan a comprobar la

hipótesis planteada en lo relativo a la tendencia de reforma a la ley laboral

Otra de las hipótesis que se comprobó residió en los efectos negativos que ha desempeñado el Tratado de Libre Comercio celebrado entre México, Canadá y los Estados Unidos, no sólo en lo que corresponde a su suscripción y posterior aplicación, sino desde el mismo preámbulo, inicio y desarrollo de las negociaciones que originaron modificaciones previas al tratado, incluso en la propia Constitución y que *a priori* parecía ya haber comprometido al país, en lo relativo a su soberanía. De igual manera a nuestro juicio se comprobó la forma en que tal tratado ha contribuido en la disminución de las condiciones de trabajo, en especial, por lo que respecta al salario, y a la ocupación o disminución de la fuerza de trabajo en el mercado correspondiente, así como en las fuentes básicas del mismo (pequeña y mediana empresa)

En ese mismo orden, otra de las hipótesis a comprobar estuvo relacionada con la influencia que han tenido los compromisos adquiridos con los grandes organismos internacionales, fundamentalmente con el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, a través de las cartas de intención signadas por México y que han coadyuvado de manera importante, en el desandar de los derechos laborales, en particular en la caída vertical del salario remunerador protegido formalmente en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo

6. *La Investigación sobre el tema en los últimos años*

A nuestro juicio puede decirse que la bibliografía y hemerografía que se ha escrito sobre el tema que nos ocupa, comienzan propiamente en nuestro país a mediados de los ochenta. A partir de entonces aparecen textos como el de Adolfo Gilly *Nuestra Caída en la Modernidad* editado por Joan Boldo y Climent, en 1988 en los que se empieza a avizorar lo que acontecería con las relaciones laborales como consecuencia del nuevo modelo económico puesto en vigor. Es en esos años cuando también comienzan a vislumbrarse de manera clara la flexibilidad en las relaciones de producción y en los derechos laborales. Gilly ya señalaba que la reestructuración capitalista iniciada en los ochenta ha puesto una vez más a nuestro país ante las fronteras de la modernidad impuesta desde el poder y de manera autoritaria, modernidad que se presenta como destrucción y caída para los más y como una etapa de progreso y poder para los menos.

En 1989 aparecen algunos textos entre los que destacan dos libros. El primero bajo el título *Modernidad y Legislación Laboral* coeditado por la UAM y la Fundación Friedrich Ebert y el segundo, *Productividad. La Nueva Cultura Laboral*, que editó la misma Fundación. En el inicialmente señalado, se concentran diversos trabajos que constituyeron, en su momento, algunos de los primeros acercamientos al problema de la flexibilización. Entre ellos se encuentran el trabajo de Néstor de Buen, "La Flexibilidad del Derecho: ¡Adiós al Derecho Tutelar!" que significó un precedente importante al tema y que fue reeditado en otros textos. En el se alude que lo ideal sería en condiciones de

pleno empleo, mantener la estabilidad como principio, pero en las actuales condiciones. con un desempleo creciente que empieza a convertirse en estructural, la flexibilidad se vuelve un mal necesario Sin embargo, la inestabilidad se convierte en el enemigo primordial de los sindicatos haciéndoles perder fuerza Apunta De Buen que con esto los asalariados se enfrentan inermes ante las requerimientos empresariales, lo que conlleva a la explotación que priva cuando el sindicalismo es débil Junto a este estudio se encuentran otros artículos que forman parte del libro, como: "Flexibilidad y Derechos Adquiridos" de Jorge Fernández Souza; "El Futuro de la Flexibilidad Colectiva" de Alfonso Bouzas Ortiz, "Libertad Sindical Cambio Real o Aparente en el Escenario Laboral" de Graciela Bensusán y "Libertad Sindical y Derecho de Huelga" del autor de este trabajo Ese mismo año se presenta el libro *Estado y Sindicatos. Crisis de una Relación* coeditado por la UAM y la Fundación Friedrich Ebert Dentro de este texto Enrique de la Garza en su artículo "La crisis del Sindicalismo en México" hace referencia a las principales formas que revestía entonces la reconversión industrial "cambio tecnológico, cambio en la organización del trabajo, cambio en las características de la Fuerza de trabajo y cambio en las costumbres del Trabajo;" haciendo hincapié en que la manera más "consistente, sistemática, clara, y unificada es la transformación de los contratos colectivos de trabajo y las relaciones laborales en general, apuntando que la transformación hacia un patrón contractual y legal flexible se encuentra muy avanzado

En 1990 se publica el libro *Modernización y Legislación Laboral en el Noroeste de México* editado por El Colegio de Sonora, la Universidad de Sonora y la Fundación Friedrich Ebert, en él aparecieron diversos artículos sobre la flexibilidad en aquel entorno, entre ellos resaltan a nuestro juicio “Tecnología Flexible y Flexibilidad en el Trabajo Nuevo Reto para los Trabajadores” elaborado por Blanca Esthela Lara Este estudio se centra en el cambio de la tecnología rígida por la flexible, el aumento en la productividad de los trabajadores y la disminución y flexibilización de sus condiciones de trabajo También ese año aparece “Legislación Laboral y Flexibilidad en la Industria Maquiladora” de Jorge Carrillo, en el que se abordan los cambios en la estructura de control de algunas plantas productivas, “La Flexibilización del Trabajo frente a la Libertad Sindical 4 casos de Sonora” de Rodolfo Basurto, en el que se analiza la tendencia a la automatización -en las maquiladoras y en las empresas Ford y Cementos Portland- y sus consecuencias en el régimen jurídico de las relaciones de producción Por último, en este libro también se presenta el estudio “Efectos Laborales de la Política de Modernización en Cananea” de José Luis Moreno Vázquez, que evalúa los cambios en las condiciones laborales de la Compañía Minera de Cananea a fines de la década pasada.

En ese año también la Fundación Friedrich Ebert publicó dentro de la serie Documentos de Trabajo, el texto *Productividad la Nueva Cultura del Trabajo*, en él, destaca el trabajo “Una Visión Empresarial de las Relaciones Laborales” de Enrique Mendoza Delgado, asesor de la COPARN.ÉX, en el que se ratifica

la posición empresarial respecto a la flexibilización expuesta en 1988 y que se ratificaría en 1991, en los 11 puntos incluidos en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y en las Propuestas del Sector Privado 1994- 2000 firmado en Marzo de 1994 en el Foro organizado para tal fin por la CONCANACO, la COPARMEX, y la CANACINTRA. Dentro de la misma colección se publicó otro libro, *Cambio en las Relaciones de Trabajo: Cuatro Experiencias en Transición*, en este texto Graciela Bensusán y Carlos García analizan las experiencias de Volkswagen en México, Compañía de Luz y fuerza del Centro, Aeroméxico y Multibanco Comermex

En ese mismo año, se publicó *La ocupación del futuro en México. Flexibilidad del Trabajo y Desreglamentación Laboral*, coeditado también por la Fundación Friedrich Ebert y Editorial Nueva Sociedad, en el que se conjuntaron excelentes estudios sobre la flexibilidad de las relaciones de producción, de destacados investigadores en el campo del trabajo. Entre otros ensayos destacan "Flexibilidad y Desreglamentación: Dos Vías Diferentes" de Néstor de Buen, "Modernización y Desreglamentación del Contrato Colectivo en Teléfonos de México" de Adrián Sotelo Valencia que analiza uno de los ejemplos más claros de la metamorfosis sufrida en los contratos colectivos, el de Teléfonos de México, llevada a cabo en 1989 previa a su privatización, en la que los trabajadores vieron cercenadas cláusulas del mismo, que representaban derechos y prestaciones que habían sido conquistados a través de los años. También aparece otro trabajo, "Los Retos de la Nueva Ley Laboral del Trabajo" de

Adolfo Tena que sintetiza los objetivos de la COPARMEX de aquellos años en la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Por último, se encuentra el artículo “Los Retos del Sindicalismo ante la Reestructuración Capitalista” de Max Ortega y Ana Alicia Solís, que analiza las respuestas obreras durante gran parte de la década pasada, ante los avances de la política neoliberal.

En el año de 1991, se distingue a nuestro juicio el libro *La flexibilidad Laboral en Venezuela ¿Nuevo nombre o Nueva Realidad?*, que publicó la editorial Nueva Sociedad de Venezuela, que presentó diversos ensayos que ilustran los resultados de la flexibilidad laboral en aquel país y que confirman la tendencia que se empezaba a vislumbrar en esa materia en toda América Latina. Entre los trabajos contenidos sobresale a su vez el ensayo, “Flexibilidad y Derecho del Trabajo” de Osvaldo Mantero de San Vicente, En este texto el autor estudia la evolución que ha ido sufriendo el derecho del trabajo en los últimos años, en los que la rigidez de los derechos de los trabajadores, va dando paso a su ductilidad. Ese año también se publica *La integración Comercial de México a Estados Unidos y Canadá ¿Alternativa o Destino?* coeditado por Siglo XXI Editores y el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, en el que aparece el artículo “*La Soberanía, el Mercado y la Mano de Obra*” de Antonio Tenorio Adame, en él, se examina la situación laboral en los Estados Unidos, en especial el uso de la fuerza de trabajo y la postura de sus poseedores ante el TIC, así como la maquila, y las condiciones migratorias.

Al año siguiente se presentaron resultados importantes en las

investigaciones sobre lo que estaba sucediendo en el mundo de las relaciones laborales, entre ellos el libro *Neoliberalismo y Lucha Sindical 1982-1992*, de Max Ortega, editado por CENCOS, en el que se describe y analiza el corporativismo y la reestructuración capitalista, la crisis del Estado de Bienestar, las estrategias económicas de De la Madrid, de Carlos Salinas de Gortari y las características específicas de las diversas organizaciones obreras en México. En este año se presenta también la tesis doctoral en ciencia política, *La Modernización, el Movimiento Obrero y el Estado Mexicano* de Javier Aguilar García. En este trabajo se analiza críticamente la reestructuración del capitalismo mexicano, la reconversión industrial y la intervención del Estado en el mercado de trabajo. En este texto se examina asimismo la evolución de la CTM y la política del Estado en materia obrera, por último, en esta tesis se estudia la reestructuración del sindicalismo mexicano, fundamentalmente en lo que corresponde al corporativismo.

Javier Aguilar García presenta, asimismo, ese año dentro del libro *El Nuevo Estado Mexicano, Tomo III, Estado, Actores y Movimientos Sociales*, de Editorial Nueva Imagen, "El Estado Mexicano, la modernización y los obreros", en el que hace un análisis sobre las relaciones entre el Estado y la sociedad mexicana, (la reestructuración del capitalismo, de la clase obrera y del mercado de trabajo), un balance de la problemática laboral y sindical, así como una puntualización de la política sindical del Estado.

Ese año se presentaron también diversos ensayos sobre el Tratado de Libre

Comercio y sus repercusiones en las relaciones laborales. Entre los principales textos que se ocupan del tema sobresalen “Perspectivas de las Relaciones Trabajo-Capital y del Derecho Laboral Mexicano en el umbral del TLC” de Eduardo F. Ramírez dentro del libro *El Tratado de Libre Comercio Entre el Viejo y el Nuevo Orden*, publicado para el Centro de Investigaciones sobre Estados Unidos de la UNAM y Bárbara Driscoll de Alvarado, Mónica C. Gambrill, Editoras. En este lapso asimismo se publicó el compendio *Las Relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio coeditado por la UAM, IIA-CISO*, Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa y la Fundación Friedrich Ebert, en él aparecen tres estudios que aportan información y análisis sobre el tema. Nos referimos a “El tratado de Libre Comercio y el Futuro de La Contratación Colectiva en México” de Enrique de la Garza Toledo. en el que se hace un parangón de las relaciones entre el capital y el trabajo entre México y Estados Unidos, analizando tópicos relativos a la contratación colectiva, haciendo referencia a la lógica de esta negociación “ en relación con la crisis de la base sociotécnica de los procesos anteriores tratando de adelantar una explicación de los factores que influyen en la flexibilidad laboral en México” Asimismo se muestra la relación entre el TLC y la inversión extranjera en nuestro país. En este periodo se publica también “Las Razones de la Reforma Laboral en México” de Graciela Bensusán Areous, en él, la autora examina las circunstancias de orden interno (actores sociales y políticos) y externo (negociaciones sobre el TLC) que se vislumbraba conllevarían cambios formales en la legislación laboral

Asimismo sale a luz el texto “Tratado de Libre Comercio Proyecto Sindical, Flexibilización del Modelo Laboral y de la Administración” de María Xelhuantzi Lopez, que presenta la visión de la directiva del Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana a principios de los noventa respecto al tema que nos ocupa. Junto a estos ensayos se publicaron dos libros que a nuestro juicio se convirtieron en textos clásicos respecto al análisis del TLC y sus consecuencias dentro del ámbito laboral mexicano: *TLC. Hacia un país distinto*, de Eduardo Huchim y *El TLC: Un Callejón sin Salida*, de José Ángel Conchello. En el primero el autor reseña la negociación y los entretelones de tal proceso. En el segundo Conchello hace referencia al peligro de la pérdida de industrias y trabajo que se presentarían en México si el libre comercio se llevara a cabo sin salvaguardas. También ese año la Fundación Friedrich Ebert publica el libro *Estado y Políticas en el neoliberalismo* coordinado por Asa Cristina Laurell, en el que aparecen entre otros trabajos “El Estado Mexicano y el Caso Mexicano” de Jose Carlos Valenzuela Feijóo, “Estado Keynesiano y Estado Neoliberal” de Federico Novelo y “Neoliberalismo y Estado” de Enrique de la Garza Toledo que constituyen aportes de análisis ante los cambios efectuados. Ese año se publica también, *Proceso de Trabajo y Relaciones Laborales en la Industria Automotriz en México*, editado en coedición por la UAM y la Fundación Friedrich Ebert. En él se presentan los trabajos “la Reestructuración de la Industria Automotriz en México y sus Repercusiones en el Viejo Núcleo fabril, de Arnulfo Ortega G; “La Transformación Productiva y las Relaciones Laborales

en NISSAN (planta Civac)", de Javier Rodríguez, "Las Implicaciones del Cambio Tecnológico y Organizacional sobre la Fuerza de trabajo en la General Motors (planta Distrito Federal)" de José Cruz Guzmán, "DINA Reestructuración Salvaje y Conflicto Laboral" de Fernando Herrera, y "Entre la Estabilidad y el Conflicto Relaciones Laborales en Volkswagen de México", de Graciela Bensusán y Carlos García. En este texto los autores reseñan los rasgos más significativos de la reestructuración llevada a cabo por la Volkswagen de México en la década de los ochenta y el impacto que tuvieron en el sindicato, el empleo y en la vida sindical, así como el conflicto que suscitó. También describen la estrategia con la que los actores se plantearon salvaguardar sus intereses. Todo esto con el objeto de comprobar hasta que punto se estaba conformando en la empresa un nuevo modelo de relaciones laborales.

En 1993 se presentaron diversos libros sobre los temas tratados, entre los que destacan *Productividad, Distintas Experiencias*, editado por la Fundación Friedrich Ebert. En este volumen sobresale "Neoliberalismo, Productividad y Estrategia del Movimiento Obrero" de Enrique de la Garza. En el contexto latinoamericano se publica en Argentina por Editorial Biblos, el libro *La Flexibilidad Laboral. Fundamentos Comparados para la Reforma del Mercado de Trabajo Argentino*, de Armando Caro Figueroa en el que hace un estudio comparativo sobre la contratación, la movilidad, la regulación del tiempo de trabajo y el despido en la Europa Comunitaria y Argentina. Dentro de este tenor, también se publica en Venezuela por la Editorial Nueva Sociedad, la Fundación

Friedrich Ebert de México y el Colegio de Puebla, *Trabajo Industrial en la Transición: Experiencias en América Latina y Europa*, en el que destacan respecto al tema, “Experiencias de Modernización y Flexibilidad entre Empresas Mexicanas” de Yolanda Montiel, “Contratación Colectiva y Flexibilidad en Brasil”, de Marlene de Oliveira y “Las Relaciones Industriales en la Dinámica de la Unificación Europea” de Gunter Bechtle. Ese año también se publica, el libro *Foro Legislación Laboral. Situación Actual y Perspectivas* dentro de la Colección Memorias, editada por el Grupo Parlamentario del PRD de la cámara de Diputados de la LV legislatura, que reúne una serie de ponencias y estudios, entre los que a nuestro juicio resaltan respecto al tema “Sindicatos y Legislación Laboral” de Javier Aguilar García, en el que se analiza las propuestas patronales respecto a los cambios a la Ley Federal del Trabajo y al papel de los sindicatos, así como la posición del Estado en relación con estos temas. En el texto señalado aparecen asimismo “Los Cambios Contractuales diseñados por Capitales Extranjeros” elaborado por Manuel Fuentes. En este artículo el autor reflexiona sobre los cambios observados en la contratación colectiva apuntando que son reflejos de una legislación impuesta por inversionistas nacionales y extranjeros, permitida y auspiciada por las autoridades laborales y que la imposición de las nuevas condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores se facilita en gran parte por la ausencia real de la libertad sindical en México. Junto a este texto se encuentran “Ley Federal del Trabajo y Flexibilidad” de Enrique de la Garza Toledo, y “La reforma a la ley Federal del Trabajo (¿mito o exigencia?)” de

Nestor de Buen También se Publicó el libro *Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de E.E UU. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano, TLC*, de Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena y Guillermo Cavazos Chena académicos y abogados empresariales que presentan su visión sobre los cambios y las tendencias presentes en el cosmos del trabajo al nivel jurídico Este texto fue editado por Trillas

En el año de 1994 es editado por la UAM, el libro *Modernización Estatal y Respuesta Obrera: Historia de una derrota* de Luis H Méndez Barrueta y José Othón Quiroz, en el que se examina con cierto detalle la evolución de la reconversión y modernización industrial en nuestro país y la respuesta del movimiento obrero El periodo abarca de 1982 a1992 Asimismo la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A C publica el libro, *La Imposición Laboral que nos Viene del Sur*, de Manuel Fuentes, en el que realiza un análisis comparativo y crítico sobre las legislaciones laborales de Canada, Estados Unidos y México, así como sus consecuencias para los asalariados. En este periodo el Colegio de la Frontera Norte y la Fundación Friedrich Ebert, editan *Modernización de la Industria y Relaciones de Trabajo* de Maria de los Ángeles Pozas, en el que entre otros temas se analiza el papel desempeñado por los sindicatos en la flexibilidad laboral y la caída salarial Asimismo en este trabajo se analizan las diversas estrategias modernizadoras de las industrias y el peso que en la elección de las mismas tienen cierto tipo de relaciones como las asociaciones y alianzas tecnológicas. También en 1994

se publica el libro *México en los Noventa. Globalización y Reestructuración Productiva*, editado por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la UAM. En él, Jaime Stay Reyno examina la situación de América Latina en el concierto de la economía mundial.

En 1995 se presenta *La Sociedad Global* editado por Contrapuntos, En este texto aparece el trabajo de Noam Chomsky, "Democracia y Mercados en el Nuevo Orden Mundial". También se publica un libro interesante desde todos puntos de vista, nos referimos a *El pensamiento de Marx en los Umbrales del siglo XXI*, coeditado por la Universidad Autónoma de Guerrero y Editorial Comuna. en el que se presentan dos trabajos en los que se examina desde la perspectiva del materialismo histórico, el origen de la problemática analizada en este trabajo, "Marx y el Nuevo Liberalismo" y "Marx y las Estrategias de Dominación del Capital Contemporáneo", elaborados por Rafael Miranda Lopez y Herminia C. Foo Kong Dejo, respectivamente. Asimismo ese año dentro del texto editado por la UAM, *Perspectivas de la Empresa y de la Economía Mexicana Frente a la Reestructuración Productiva*, se presenta el artículo "Organización Flexible, Nueva Forma Organizacional del Capitalismo Postindustrial", de Anahí Gallardo Velázquez. El Objetivo de este trabajo fue hacer un recuento de las diversas formas de organización de los procesos productivos con un énfasis en el toyotismo, la organización flexible, a efecto de revisar su pertinencia dentro del proceso de modernización en las industrias mexicanas ante las imperativos del mercado mundial. En este periodo el Colegio

de México también publica *El Sindicalismo ante la Nación*, de Francisco Zapata, quien partiendo de que la transición por la que ha atravesado nuestro país, hace un recuento del estado del sindicato en México, las ofensivas que se han dado sobre este, las nuevas políticas laborales y la reestructuración económica, así como el debate sobre la reforma a la Ley Federal del Trabajo. También se publica en este lapso, *Economía y Democracia una Propuesta Alternativa* editado por la Editorial Grijalbo, en el que aparece como compiladora Ifigenia Martínez. Un artículo significativo relacionado con los temas tratados en esta tesis es "Empleo, Equidad y Desarrollo" de Raúl Álvarez Garín. También Lucinda Villarreal publica a través de editorial PAC, su libro *TLC Las Reformas Legislativas para el Tratado de Libre Comercio*, en el que hace un arqueo sobre los antecedentes del TLC y las principales reformas legislativas aprobadas por el Congreso de la Unión entre 1991 y 1995 para adecuar nuestra legislación al Tratado. También se publica *Neoliberalismo y Lucha Sindical 1982-1992*. En este texto editado por CENCOS y CRT, Max Ortega analiza las relaciones que a lo largo de la década citada se desarrollaron en México, derivadas de las políticas laborales puestas en vigor, examinando las estrategias económicas de los gobiernos de Miguel de la Madrid y Carlos Salinas de Gortari. Asimismo se hace una revisión del sindicalismo oficial durante los periodos señalados.

En 1996 encontramos nuevas aportaciones sobre temas objeto de nuestra investigación, entre ellas *Bancomer Reprivatización de la Banca y Flexibilización de las Relaciones Laborales* de Jose Alfonso Bouzas Ortiz,

editado por el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM. En él, se examinan las repercusiones del Tratado de Libre Comercio en esta esfera económica y se evalúa asimismo la flexibilización de las relaciones laborales en el Banco mencionado. Aparece también editado por Grijalbo el libro de Eduardo Huchim, *El Sistema que se Cae*, que en su segundo capítulo, revisa la política económica en los últimos años y analiza entre otras materias, el salario, la competitividad y el TIC. También encontramos el texto *Japan Inc. en México. Las Empresas y Modelos Laborales Japoneses*, coeditado por Miguel Ángel Porrua, la Universidad de Colima y la UAM, coordinado por Jordy Michelli. En este libro destacan a nuestro juicio su “Introducción: Experiencias que hablan de un Modelo Híbrido” escrita por Michelli y “Modelo Productivo y Prácticas Laborales en la Planta de Motores de Nissan en Lerma elaborado por Sergio González López y Selene Villa Méndez. Ese año se publica también *Red Mexicana Frente al Libre Comercio. Cinco Años de Lucha (1991-1996)* editado por la propia Red en el que se hace un recuento de la justa. También José Enrique González Ruiz publica *Ruta 100. La Quebra del Estado de Derecho*, en el que analiza las razones políticas y económicas del Estado para terminar con la empresa, con el sindicato y con las relaciones de trabajo y en las que las huellas del neoliberalismo y la flexibilización laboral se encuentran presentes. Este libro fue editado por Editorial Planeta. Aparece también *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte* coordinado por Graciela Bensusán y Arnulfo Ortega. Ed. UAM I y FLACSO. En él destacan “La Democracia

Industrial, la Calidad Total y el Cambio en las Relaciones Laborales en México” de Enrique de la Garza en el que el autor analiza la coherencia entre neoliberalismo, democracia industrial y neocorporativismo sindical y “ El Modelo Mexicano de Regulación Laboral y las Estrategias de Competitividad” de Graciela Bensusán en el que se reflexiona acerca de la importancia de las instituciones laborales como elementos destinados a reencauzar las estrategias patronales de productividad dentro del contexto del TLC

En 1997 la Editorial Joaquín Mortiz publica el libro *Globalización, Exclusión y Democracia en América Latina*, en el que aparecen trabajos como “La Sociedad Global” de Noam Chomsky, “La Globalización Aspectos Geoeconómicos y Geopolíticos” de John Saxe Fernández, y “Modernidad, Globalización y Exclusión” de Enrique Dussel”. Asimismo el 15 de abril de este año, Arturo Fernández Arras, apoderado legal de Sutura presenta su tesis *El Neoliberalismo y los Sindicatos*, en el examen que sustentó en la Facultad de Derecho de la UNAM para obtener el grado de Doctor en Derecho. En esta tesis que obtuvo mención honorífica y que próximamente será publicada, se tocan entre otros temas acordes a nuestro objeto de estudio: la instrumentación del modelo neoliberal, sus efectos en el sindicalismo, las formas de control sindical contemporáneo y su futuro, así como un balance de su estado actual. Asimismo la UNAM publica *Las Transformaciones del Estado en México: Un Neoliberalismo a la Mexicana* de Andrea Revueltas Peralta. Este trabajo se centra como el título lo señala, en la transformación del Estado como eje del

sistema político y de la organización social mexicana en los regímenes de De la Madrid y Salinas de Gortari. Asimismo se analizan en este texto la Reforma del Estado en el contexto de la globalización y la regionalización, el viraje neoliberal, la modernización política y la cultura política. Ese año también se presenta el libro de Ediciones Era, *La Contrarrevolución Neoliberal* de Héctor Guillén Romo, en él se analiza el pensamiento teórico de los dos principales economistas de la corriente neoliberal contemporánea (Hayek y Friedman), la manera como el neoliberalismo se fue imponiendo en América Latina como corriente dominante de pensamiento; la política económica neoliberal aplicada a nuestro país y la evaluación de la misma y se plantean algunas proposiciones para fundamentar una política alternativa. También la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio publica *Espejismos y Realidad: El TLCAN tres años después*. Dentro de la revista *Estudios Sociológicos* (Vol. XV núm. 44 mayo-agosto 1997) de El Colegio de México se publica "Relaciones Laborales, Desarrollo y Democracia en el siglo XXI". El objetivo del autor de este artículo es dar respuesta acerca del futuro del trabajo y el capital en el nuevo siglo, ¿cómo serán concebidas las relaciones laborales? y ¿cuál será la relación entre trabajo y democracia?. Asimismo la Comisión para la Cooperación Laboral Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, publica *Ingresos y Productividad en América del Norte. Ponencias del Seminario de 1997*, dentro del cual aparece "Productividad, Apertura comercial y Reestructuración Productiva. El Desempeño desigual de la Economía Mexicana durante el Periodo

1970-1996” El Fondo de Cultura por su parte también publica *Hechos y ficciones de la Globalización. Argentina y el MERCOSUR en el Sistema Internacional*, de Aldo Ferrer, el objetivo del autor es el desentrañar los hechos y las ficciones de la globalización

En 1998 el Colegio de México publica *¿Flexibles y Productivos?. Estudios sobre la Flexibilidad Laboral en México*, cuyo compilador es Francisco Zapata Este libro resulta importante en virtud de que contiene además de estudios de carácter general como “Las Determinantes Institucionales de la Flexibilidad Laboral en México” de Graciela Bensúsán, análisis de casos específicos que resultan ilustrativos sobre la praxis concreta “Flexibilidad y Productividad en Teléfonos de México” de Germán Sánchez Daza, “Flexibilidad Laboral el Caso de la Planta Ford Hermosillo” de Alejandro Covarrubias y Jesús Grijalva y “Flexibilidad y Productividad laboral en la Siderurgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sicartsa)” de Jorge Martínez Aparicio También el Instituto de Investigaciones Económicas y Editorial Cambio XXI publican *Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México* de Alfonso Bouzas y Enrique de la Garza Este libro sintetiza el estado en que se encuentra el estudio de los temas señalados en nuestro país, así como los cambios realizados en los años noventa de acuerdo a una muestra representativa de contratos colectivos llevada a cabo en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Ese año también se publica *Los Trabajadores ante la Ley Federal del Trabajo* editado por la Universidad Obrera de México, la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo, el SME, y la

Asociación Nacional de Abogados Democráticos, destacándose entre otros trabajos, “Reformas a la Legislación Laboral” de Oscar Alzaga, cuyo análisis se centra alrededor de la democracia sindical en lo relativo a: registro sindical, toma de nota, estatutos, depósitos públicos, así como al logro de la productividad con bilateralidad

En 1999 la UNAM, la UAM, el Frente Auténtico del Trabajo y la AFL-CIO publican *Cambios en las Relaciones laborales. Enfoque Sectorial y Regional* (dos tomos) La importancia de los artículos que conforman este libro reside como lo señala Enrique de la Garza, en haber captado por primera vez información sobre la contratación colectiva en forma sistemática y comparable a través de muestras de contratos colectivos signados en algunas de las más importantes entidades del país lo que dio pauta para corroborar que la inmensa mayoría de estos contratos son de protección. En estos volúmenes destaca “El Cambio en la Contratación Colectiva” de Enrique de la garza y Alfonso Bouzas También ese año las instituciones señaladas patrocinan la publicación de las *Memorias del Encuentro Trinacional de Laboralistas Democráticos* celebrado a fines de 1998 Entre otros trabajos se presentan “A cinco años del Acuerdo Laboral de Cooperación Laboral anexo al Tratado de Libre Comercio” de Néstor de Buen en el concluye que el único efecto de las 20 quejas en las Oficinas Administrativas Nacionales -principalmente en la de los Estados Unidos en contra de México y en la de México en contra de los Estados Unidos- ha sido el que se celebren audiencias públicas en las que se den a conocer las pruebas de

las violaciones También Editorial Itaca publica *Estado y Reorganización Sindical* de Max Ortega y Ana Alicia Solís de Alba En este texto se investigan entre otros puntos, las articulaciones entre patrón de acumulación, forma de Estado y formas de dominación, los rasgos de la movilización sindical ante la crisis económica en la década 1970-1980 y la relación entre política económica y política laboral neoliberales En 1999 también se publica el libro *Ingresos y Productividad en América del Norte. Ponencias del Seminario de 1998* editado por la Comisión para la Cooperación Laboral Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte Dentro de este texto destaca “Empleo, Productividad y Salarios dentro del TLC El Caso de México”, un Análisis Multisectorial” de Clemente Ruiz Durán El objetivo de este artículo es coadyuvar en la evaluación de los efectos ha tenido el TLC dentro del mercado laboral, el empleo, la productividad y los salarios, en tal sentido, Clemente Ruiz Durán realizó un estudio econométrico para distinguir el impacto de la mejoría derivada del mercado interno y la que procede de las exportaciones Cabe señalar que en el ejercicio, los resultados mostraron que el factor fundamental en el empleo se debió la mercado interno sobre las exportaciones

Reiterando que uno de objetivos fundamentales de esta tesis es analizar los cambios que se están generando en las condiciones y la normatividad en que operan las relaciones de trabajo dentro del contexto del *poder político y económico* en el que operan, podemos decir que en diversos casos nuestra posición contrasta con la señalada por algunos autores de los textos apuntados,

mientras que en otros encuentra diversas similitudes. En este aspecto queremos mencionar algunos de los que, desde nuestro punto de vista, nos parecen los más significativos en ambos sentidos.

En primer término, cabe señalar los puntos de identificación que encontramos con el autor venezolano Osvaldo Mantero de San Vicente en relación con el análisis que hace respecto a la evolución de los derechos laborales, que se van transformando fundamentalmente en la praxis, de derechos rígidos a flexibles, pese a que en las diversas constituciones a nivel mundial han aparecido como prerrogativas firmes. La rigidez en el caso de nuestro país ha significado que por arriba de lo especificado en el art. 123 de nuestra Carta Magna se pueda estipular todo y por abajo del mismo, nada. En tal sentido, como lo señala Mantero de San Vicente, el derecho del trabajo tiene un carácter tutelar no siendo considerado como un derecho en que empleadores y asalariados puedan ser tratados como iguales. No obstante que, coincidimos en este punto, nosotros pensamos que si bien la legislación laboral tiene ese carácter, tiene además otros fines, como el fijar las bases conforme a las cuales se va explotar la fuerza de trabajo, establecer el precio mínimo de la misma y determinar el papel del Estado como árbitro de los conflictos laborales, lo que finalmente lo legitima ante la llamada sociedad civil.

Dentro de los textos citados en los que encontramos divergencias, se encuentra el de Adolfo Tena abogado de la Coparmex, quien en “Los Retos de la Nueva Ley Federal del Trabajo en México” manifiesta que hoy en día no

deben seguir subsistiendo las conquistas de los trabajadores en perjuicio de la modernización de la empresa y de los mismos asalariados. Desde nuestra óptica, el proponer que en nombre de la competitividad se anulen derechos como la estabilidad en el trabajo o la inamovilidad en el puesto desempeñado, es invertir los principios y valores presentes en la legislación laboral, los que si bien como señalamos en el cuerpo de la tesis no constituyen una panacea, si dan una certidumbre y seguridad mínimas a quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo.

Un autor con el que coincidimos respecto a la política que se ha seguido en relación con los trabajadores de confianza es Arturo Alcalde Justiniani, quien con un análisis de corte académico hace una defensa de estos empleados, los que si bien obtienen por lo general mayores ingresos que los demás asalariados, son víctimas de graves violaciones a sus derechos. Este autor reseña las transgresiones que llevan a cabo las empresas con el consentimiento de las autoridades laborales.

Coincidimos también con Javier Aguilar García en el texto *La Modernización, el Movimiento Obrero y el Estado Mexicano* respecto a los cambios que afectan a los trabajadores durante los últimos tres lustros, así como con su visión respecto a la problemática político-laboral que enfrentan los asalariados sobre todo por lo que respecta al corporativismo.

Coincidimos asimismo en lo fundamental con Max Ortega en su análisis respecto a las transformaciones del Estado sufridas a partir de 1982, relacionadas

con el patrón de acumulación de capital, el modelo corporativo y sus consecuencias en el sindicalismo y la legislación laboral

Coincidimos con Enrique de la Garza en lo relativo a los perfiles particulares y específicos que alcanza la flexibilidad laboral en relación con el tipo de empresa en la que es aplicada

Con Adrián Sotelo Valencia autor del Artículo “Modernización del Contrato Colectivo en Teléfonos de México” coincidimos, en el análisis crítico-jurídico político que lleva a cabo de la “modernización” de las relaciones laborales plasmadas en el Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos firmado en 1989, que tanto influyó en la reorganización de la empresa y en el contrato colectivo. Este es el tipo de investigación (que ha estado presente en los trabajos que hemos realizado), que permite adentrarse en el uso tergiversado que se ha dado a la legislación laboral y la violación que se ha hecho a la misma al dismantelar en los hechos los derechos de los trabajadores

En el mismo caso se encuentran los análisis hechos por Bertha Luján quien se ha dedicado a estudiar al Tratado de Libre Comercio y sus repercusiones en el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores y quien con datos demuestra el costo que ha significado para los asalariados de este país

Por lo que corresponde a Néstor de Buen, a quien citamos en diversas ocasiones a través de este trabajo, es de mencionarse que coincidimos con parte de sus señalamientos, a la vez que diferimos con otros, fundamentalmente con los que se refieren a algunas de sus propuestas a la modificación a la Ley

Federal del Trabajo presentes en la iniciativa de PAN, en especial las relativas a los tratamientos que se hacen de la estabilidad, -la que es sacrificada en aras de la productividad-, y del sindicato, que pierde gran parte de su poder de representación y sus atribuciones, las que son transferidas a los “delegados de personal” y a “los comités de empresa” en el ámbito limitado de las empresas

Finalmente, coincidimos en gran parte con Norahenid Omelas Amezcua en relación con sus comentarios respecto a su posición crítica a la iniciativa de reforma a la legislación laboral presentada por el Partido Acción Nacional, en especial, en lo relativo a la regulación a los derechos colectivos

Capítulo I

LA FLEXIBILIDAD Y PÉRDIDA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE RESTRUCTURACIÓN DEL CAPITALISMO

1. El Nuevo modelo económico y la flexibilización laboral

La pérdida y flexibilización de los derechos laborales, así como el nuevo papel que pretende dársele a los sindicatos en los procesos productivos, tienen su génesis y razón en el resurgimiento de las tesis que nacieron con el liberalismo y que hoy encuentran su acomodo dentro del desarrollo del capitalismo en su nueva versión moderna, **el neoliberalismo** que ha mutado el papel del Estado benefactor -con sus limitaciones-, al capitalismo salvaje.

Como se sabe, desde hace algunas décadas empezó a resurgir el pensamiento liberal. En ello influyó el burocratismo y la ineficiencia que privó en ciertos tipos de intervencionismos de Estado, así como en los resultados de algunos modelos de socialismo real, fundamentalmente el derivado del estalinismo, que si bien había resuelto algunos problemas básicos de la sociedad, como alimentación, educación, salud, etc., también habían derivado en autoritarismo y antidemocracia no sólo formal, prohiendo, al mismo tiempo, una nueva clase social, la llamada nomenclatura que nada tenía que ver con los ideales

y postulados filosóficos, económicos y sociales por los que habían propugnado originalmente las diversas corrientes del socialismo

En la nueva versión del liberalismo domina una visión internacional. Bajo esta óptica, el intercambio mercantil en el ámbito mundial debe ajustarse precisamente a las leyes del mercado internacional, dentro un esquema que tiene como objetivo fundamental el que las grandes empresas transnacionales saquen provecho de la globalización de la economía provocada por éstas, para apropiarse del mercado a costa de las pequeñas y medianas empresas domésticas. Dentro de esta concepción, el acento en las transacciones internacionales y en los programas de empleo, confiere características especiales que han engendrado el término **neoliberal**

1.1. La globalización y la internacionalización del capital

Debe recordarse que en la mayoría de los países del tercer mundo que conformaban el entorno mundial como Estados nación, se diseñaron y se pusieron en práctica políticas centradas en la sustitución de importaciones. Ésta había sido la estrategia económica para industrializar las naciones. Y en ellas fue clave el apoyo otorgado en su momento por organismos como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo (Banco mundial). Estábamos en la época de la llamada guerra fría en la que “uno de los objetivos era favorecer políticas nacionales de desarrollo económico y

provocar cambios sociales que tornasen el problema social, menos tenso, no revolucionario”¹, es decir se trataba de poner barreras a un cambio más radical

Como lo señala Octavio Ianni, gradualmente la política de desenvolvimiento económico interno o industrialización sustitutiva de importaciones fue reemplazada por la estrategia de desarrollo económico hacia afuera o delineada para la exportación.

Con la modificación de la división internacional del trabajo y la flexibilización de los procesos productivos, las empresas, corporaciones y conglomerados logran ventajas sobre las economías nacionales constituyéndose en los “agentes y productos de la internacionalización del capital” En este orden “las transnacionales rediseñan el mapa del mundo en términos geoeconómicos y geopolíticos muchas veces muy diferentes de los que habían sido diseñados por los estados nacionales más fuertes”²

Debe señalarse que si bien, muchas veces se dan coincidencias y convergencias, entre las empresas, corporaciones y conglomerados con los gobiernos correspondientes en lo referente a cuestiones de carácter “nacional, regional y mundial”, resulta innegable que las transnacionales van ganando

¹ Octavio Ianni. “Estado-Nación y Globalización”, en *El Cotidiano*, No 71, Septiembre, 1995, p. 92

² Octavio Ianni. *Teorías de la globalización*, editado por Ed. Siglo XXI, UNAM México, 1998, p. 32. Lo que ya se venía esbozando en el pasado, con el surgimiento de monopolios, consorcios, y cárteles, se intensifica y generaliza con las transnacionales que pasan a predominar desde el fin de la segunda guerra mundial. Inicialmente a la sombra de la guerra fría y, después, a la sombra del “nuevo orden económico mundial” *Loc. cit*

terreno y logran desprenderse poco a poco de las “imposiciones y limitaciones” dictadas por los países donde operan con base en su soberanía

La geoeconomía y la geopolítica de las transnacionales no siempre coinciden con las de los estados nacionales. Es más, con frecuencia se disocian o hasta chocan. Son usuales los incidentes en los que constatan las progresivas limitaciones del principio de soberanía en el que clásicamente se fundaba el Estado nación. En la escala cada vez más acentuada, en el ámbito mundial, la ‘gran empresa’ parece transformar naciones de las más diversas categorías en pequeña nación.³

La nueva división internacional del trabajo dejó en desuso concepciones y prácticas nacionalistas. La reproducción ampliada del capital se expandió en el orbe, fomentando las clases sociales y las luchas de clases al nivel global.¹

El debilitamiento del poder de decisión dentro de la economía endógena deviene de la potestad de las decisiones de las empresas transnacionales que ha incidido en contra del proceso de consolidación del Estado nación, en virtud de que no permitió, por lo menos, un acercamiento en los niveles de productividad y desarrollo tecnológico de los grandes centros industriales. En tal sentido, el dispositivo de crecimiento de las naciones, fundamentalmente el de los países no desarrollados, deja de estar orientado al desenvolvimiento del mercado interno siendo substituido por la exportación dentro de un esquema orientado hacia la integración a la economía internacional. Como lo apunta Ianni: “Las condiciones

¹ *Loc. cit.*

² Octavio Ianni, ‘Estado-Nación y Globalización’, *El Cotidiano*, No 71, septiembre, 1995, p. 92, 93

para la formulación de proyectos nacionales son afectadas drásticamente por la globalización. Cuando las relaciones, los procesos y las estructuras se mundializan, las economías nacionales se transforman en provincias de la economía mundial.⁵ Sin embargo, gran parte de lo que hoy se entiende como globalización emerge del proceso de desregulación de las transacciones financieras y de la emancipación del comercio de bienes y servicios. No es derivación ineludible de la “revolución tecnológica ni escapa al control de los actores sociales y los estados nacionales.”⁶

Señala Octavio Ianni que

La eficacia de una economía puede ser avalada con base en el reconocimiento de que es o no internacionalmente competitiva, esto es, sin regresar a posibles proteccionismos nacionales. Aquí lo que está a discusión es la competitividad alcanzada y no a que país naturalmente pertenece. La competitividad propiamente dicha es la creciente calificación de los trabajadores, mayor productividad del trabajo y mayor eficacia científico-técnica.

Lo anterior corresponde a la realidad, sin embargo, llevado al extremo y bajo una visión fundamentalista, sólo las políticas instrumentadas por el neoliberalismo, (apertura de la economía, desregulación de los mercados incluyendo los financieros, la reducción del Estado, las privatizaciones de las entidades paraestatales, etc.), permitirían promover el crecimiento económico

Ibid. 94

⁵ Aldo Ferrer, *Hechos y ficciones de la Globalización, Argentina y el Mercosur en el Sistema Internacional*. Fondo de Cultura Económica, México, 1997, pp. 27-28

⁶ Octavio Ianni, *Estado nación*, p. 94

mediante la competitividad, de esta manera, serían posibles la acumulación de capital y el incremento de la productividad, así como la expansión del empleo.

“Por lo contrario los resultados de proseguir políticas mal recibidas por los mercados, serían la fuga de capitales, el estancamiento económico y la marginación”⁸

Bajo la misma visión, las condiciones imperantes de la competitividad global constriñen al Estado a allanar el traslado de las compañías a los países requerientes

“La primera obligación es reducir los costos domésticos de las firmas y, en primer lugar las laborales. La reducción de los sistemas de seguridad social y la flexibilización de los mercados de trabajo son requisitos indispensables de la competitividad y, en definitiva, de la capacidad de las firmas de generar empleo”⁹

El acento de la óptica neoliberal en el abaratamiento de los gastos laborales por medio de la disminución de la seguridad social y de la transformación de la contratación y uso de la fuerza de trabajo de manera precaria y eventual, resulta, a final de cuentas, en contra de la propia productividad. Esta tiene como fundamento la capacitación de los poseedores de la fuerza de trabajo, así como relaciones laborales firmes que mejoren su nivel de vida y “profundicen el compromiso de los cuadros de personal con el desarrollo de las firmas”¹⁰

El argumento fundamentalista de que la reforma laboral es esencial para generar empleo es francamente inconsistente. Siempre es posible y preciso mejorar los marcos regulatorios en todos los mercados, incluso el laboral

⁸ Aldo Ferrer, *Ibid*, p 25

⁹ *Ibid* cit

¹⁰ *Ibid* p 32

Pero en el contexto de políticas inspiradas en la visión fundamentalista ninguna rebaja de costos laborales puede compensar la caída de la tasa de crecimiento ni las consecuencias depresivas de la concentración del ingreso.¹¹

Dentro de este orden, el nuevo esquema de desarrollo se encuentra sustentado en las tácticas de integración de corte regional integrado por los recientes subsistemas del capitalismo global en los que intervienen gobiernos y empresas acordes a la importancia del desarrollo de los mercados, los factores de producción y las fuerzas productivas conforme a “los movimientos de capital orquestados principalmente por las transnacionales”¹²

Fruto de estas estrategias de integración resultan la Comunidad Económica Europea (CEE), el Tratado de Libre Comercio (TLC), el Mercado Común del Cono Sur (MERCOSUR), etc

Como también lo señala Ianni, lentamente los *actores* tradicionales de las relaciones internacionales son instados a organizarse alrededor de un nuevo *actor*, si bien esos *actores* pueden asimismo estar “influenciados o determinados” por los *impulsos* del capitalismo mundial

Las exigencias de la reproducción ampliada del capital, los procesos de concentración y centralización que envuelven a las empresas corporaciones y conglomerados que sobrepasan fronteras, culturas y civilizaciones, la nueva división internacional del trabajo que comprende procedimientos productivos, disponibilidades de fuerza de trabajo, costos relativos de esa fuerza; la planeación regional continental y global de las

¹¹ *Ibid* p. 33

¹² Octavio Ianni, *Ibid* p. 95

operaciones de las transnacionales, independientemente de sus orígenes nacionales, colonialistas o imperialistas¹³

En la raíz la internacionalización del capital esta la germinación y el desarrollo de lo que Ianni ha llamado fábrica Global. El orbe se ha metamorfoseado en la realidad concreta, en una descomunal y compleja fábrica que ha ido creciendo "en conjunción con lo que se puede denominar *shopping center global*". La fábrica global, expresa no solamente la propia reproducción ampliada de capital en su aspecto global, incluyendo la universalización de las fuerzas productivas, testifica asimismo, la globalización de las relaciones de producción. Se globalizan también las instituciones, los patrones socioculturales y los principios jurídico políticos, sobre todo, los relacionados con las relaciones de producción. A eso responde precisamente flexibilización de los derechos laborales en la ley y en los hechos. Así se advierte que la pérdida de la estabilidad en el empleo, en el puesto (polivalencia) la flexibilización en el salario, en la jornada, etc.

Coincidimos con Aldo Ferrer cuando afirma que el cambio de rumbo para *gobernar la globalización* -coyunturalmente diríamos nosotros-, resulta mayúsculo, pues implica además de un debate extenso y profundo sobre las

¹³ *Ibid* pp 95-96

¹⁴ Octavio Ianni, *Teorías de la Globalización*, p. 33 "En este contexto se da la metamorfosis de la industrialización sustitutiva de importaciones a la industria orientada a la exportación de la misma forma en que se da la desestatización, la desregulación, la privatización la apertura de mercados y la monetarización de las políticas económicas nacionales por las tecnocracias del FMI y del Banco mundial"
Ibid cit

alternativas que confronta la población en un orbe globalizado, “ la creación y puesta en marcha de los medios públicos para hacer compatible la capacidad generadora de los mercados, con los equilibrios sociales que son, en sí mismos, nuevas fuentes potenciales de crecimiento, empleo y bienestar ¹⁵

Los procesos objetivos de globalización económica (comercial, financiera, productiva, y tecnológica) son presentados por la ideología neoliberal como procesos novísimos y arrolladores a los cuales México debe insertarse *precisamente de manera neoliberal* (con apertura comercial a ultranza, liberación a la inversión extranjera y retiro del Estado en sus funciones económicas como orientador, regulador y promotor del crecimiento económico y del bienestar social) De este modo, el modelo económico neoliberal es presentado como el único razonablemente posible bajo el actual entorno mundial ¹⁶

Lo anterior no significa sin embargo, como lo demuestran los tiempos recientes, que exista un determinismo fatal. “No ha sonado el fin de la historia” ni están abolidas otras vías de desarrollo económico

El proceso de globalización no ha resuelto las contradicciones presentes en la economía internacional. En este sentido, no han disminuido las diferencias de ingreso *per capita* entre las llamadas naciones desarrolladas y las que no lo son, sino que se han ido intensificando drásticamente. Por otra parte tampoco han mejorado los niveles de empleo en los diversos países, por lo contrario, han disminuido dramáticamente. En todo caso, lo que resulta claro es que se han

¹⁵ *Ibid* p. 52

¹⁶ José Luis Calva *El modelo Neoliberal Mexicano*, Juan Pablos Editores, México, 1995, p. 13

acentuado los choques y las contradicciones presentes entre “los bloques económicos y en la competencia entre ellos”¹⁷

1.2. El neoliberalismo en México

Cabe resaltar que el **neoliberalismo** restaura de manera radical valores que aparecen ya en el mercantilismo, básicamente por lo que corresponde a la búsqueda de remanentes comerciales que obren en el haber patrimonial y en la presencia de instancias de poder que se deben ir conformando como consecuencia de este sistema y que desembocan, en la praxis, en actitudes monopólicas y proteccionistas -que se han traducido en el desarrollo de grandes consorcios que controlan el mercado e imponen precios-, aunque esta teoría proclame lo contrario

En efecto, se trata de una franca contradicción entre los objetivos planteados por el neoliberalismo y la realidad presente en una economía globalizada, en la que el intercambio se lleva a cabo bajo un esquema y una infraestructura colmada de disparidades económicas mercantiles, consorcios transnacionales y maniobras del poder económico en general, todo esto dentro del contexto presente en el neoliberalismo económico

¹⁷ *Ibid* , p 15

Igual que en su tiempo lo hizo el liberalismo económico real, ahora el **neoliberalismo** tiende más al abuso que a la armonía, más al monopolio que a la igualdad, más a la sobre explotación que al uso racional de la fuerza de trabajo

Como se ha señalado, los excesos que conlleva el **neoliberalismo**, están conduciendo al capitalismo sin freno -de triste recuerdo sobre todo en los países del llamado tercer mundo-, si bien parece que los vientos presentes en la academia y en la praxis social empiezan a cambiar debido a las desastrosas consecuencias que producen, aun cuando los gobiernos de países como México se aferren todavía a tal corriente

Debe recordarse que de 1940 a 1970, la sociedad, otorgó su consentimiento al Estado por la política de reformas y la política de masas ejercidas. El Estado, como promotor de una política social, distribuyó beneficios mínimos entre obreros, campesinos, clases medias y militares. Los empresarios de los diversos sectores económicos, de nivel pequeño, mediano y magno, así como las transnacionales, obtuvieron sus respectivos y diferentes beneficios. De 1970 a 1982, el Estado empezó a tener problemas de consenso con las diversas clases sociales. También se hizo evidente que la política económica ya no respondía ni a los intereses del conjunto social ni a los intereses de las diversas clases en particular. La política conocida como 'desarrollo estabilizador' -iniciada en los años cincuenta-, mostraba limitaciones para responder a las expectativas sociales y políticas.¹⁵

La política económica en México transitó en los primeros años de la década de los ochentas, de una administración pública que contenía rasgos importantes de política Keynesiana, (que amparándose en los principios de la revolución

¹⁵ Javier Aguilar García "El Estado Mexicano. La Modernización y los Obreros" en *El Nuevo Estado Mexicano, III Estado, Actores y Movimientos Sociales*, Editorial Nueva Imagen, México, 1992, pp. 33, 34

mexicana, pregonaba políticas semejantes a las del Estado de Bienestar), hacia una política **neoliberal**.

La política que se implementó a partir de 1982, se llevó a cabo dentro de un contexto en el que se entrelazan la crisis energética y la financiera, siendo la nueva política instituida, la respuesta dada por el naciente gobierno al modelo capitalista implementado en la década de los cuarenta por el Estado y el capital, bajo el proyecto del desarrollo estabilizador ya apuntado y el proceso de industrialización de la nación. Esta política estuvo fundada en la sustitución de *importaciones con el objeto de incidir en el desarrollo de la planta industrial* y el fortalecimiento del mercado interno, si bien dejó una amplia apertura a la importación de bienes de capital.

En 1982 comienza el abandono de la política del Estado de Bienestar en su versión criolla. Con el paso del tiempo fueron definiéndose las características de una nueva etapa, cuyo objetivo fue sentar las bases para la entrada del **neoliberalismo** que consistió en montar la infraestructura necesaria para su implantación, empezándose así a dar los pasos iniciales hacia un nuevo modelo. Con ello se *rompía el pacto social*, que si bien había ido evolucionando hacia formas cada vez más heterodoxas, encontraba su sustento, como se señaló, en los principios surgidos de la revolución mexicana.

Las medidas que se tomaron en esta etapa, consistieron como se sabe, básicamente en una desaceleramiento de los procesos económicos a través de la

disminución del presupuesto para el gasto público y el casi abandono del social (hecho hasta entonces sin precedente en la historia moderna del país), el inicio de la privatización de las empresas paraestatales y de participación estatal, y una política destinada a asegurar una mayor tasa de ganancia del sector empresarial a costa fundamentalmente de un descenso en el precio de la fuerza de trabajo. Los efectos inmediatos de este programa estribaron en una caída vertiginosa de los ingresos de la mayoría de la población, impactando fundamentalmente a los asalariados.

Puede decirse que a partir de 1983, las políticas estatales, principalmente la económica, han venido sufriendo una metamorfosis. En una primera etapa como señalábamos, se sientan las bases para acceder a la modernidad, aun a costa del nulo crecimiento económico, llegándose incluso al decrecimiento. En una segunda fase, se pone en marcha plenamente el nuevo modelo. La primera etapa corresponde al período de Miguel de la Madrid y la segunda a Salinas de Gortari y en lo que va del sexenio a Ernesto Zedillo. La primera fase se caracteriza por una etapa de estancamiento con inflación. En ella se ajusta la economía, se impone un severo esquema de austeridad a la sociedad y la inflación actúa como un mecanismo contrarrestante a la caída de la tasa de rentabilidad del capital.

Es esta fase la que da inicio a la política privatizadora a través de la desincorporación de empresas públicas.¹⁹

Debido a las consecuencias resultantes de las medidas tomadas durante la primera etapa, entre ellas las controvertidas y turbulentas elecciones de 1988, el consenso entre población y la legitimidad del gobierno quedaron en entredicho. De ahí que las medidas ejercidas en el sexenio de De la Madrid, -el comienzo de la privatización de las empresas paraestatales y el principio de la reconversión industrial-, se vieran acompañadas de otras acciones de carácter económico-político como la profundización de la reforma del Estado y la sustentación ideológica de las decisiones tomadas, es decir, la obtención del consenso.

Al respecto, cabe referirse a un fenómeno psicológico e ideológico que se presenta durante estos periodos, junto al desmadejamiento de lo público

Los sectores mejor integrados de las clases medias y altas se caracterizan por un individualismo posesivo centrado en el consumo personalizado. Para este medio social, el neoliberalismo ha venido a convertirse en una ideología que va mucho más allá de una amplia política para salir de la crisis, constituyéndose en el instrumento moral para justificar la desigualdad social creciente, para no confrontar más en forma de culpa la pobreza generalizada, el entorno deshumanizado, gracias a la aparición de un tercer actor a quien culpar, un tercero entre los desheredados y yo: el Estado (keynesiano, populista, socialista), que hegemonizó la etapa histórica anterior a la presente y a quien se puede

¹⁹ Adán Setelo Valencia "Modernización y Desreglamentación del Contrato Colectivo de Teléfonos de México" en *La Ocupación de Futuro: Flexibilidad del Trabajo y Desreglamentación Laboral*, Esthela Gubenez Garza, coordinadora, coedición Fundación Friedrich Ebert, México, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, 1990 p. 128

señalar como el verdadero culpable de los vicios que hoy padecemos debido a sus errores y corrupción.²⁰

Si bien la reforma del Estado empieza en 1982, es en el sexenio de Salinas de Gortari cuando se acerca a su clímax, las modificaciones a los artículos 3º y 27 así como el intento de reforma al 123, constitucionales, así lo demuestran, estos preceptos son estos los pilares de legitimidad en que se asentó el Estado surgido de la revolución, cuya ideología se apoyaba en el nacionalismo revolucionario²¹

Con esta reforma al Estado, el neoliberalismo que da lugar al capitalismo salvaje, llega a sus últimas consecuencias, aun cuando se haya disfrazado en el caso de México de “liberalismo social” Es aquí donde entró “Solidaridad”, poco importo que el Estado haya seguido los dictámenes del Fondo Monetario Internacional o el Banco Mundial y que como consecuencia de ello, los salarios año con año y día con día hayan ido perdiendo su poder adquisitivo o que el desempleo se haya extendido como consecuencia de quiebra de las micro,

²⁰ A partir de ahora, según esta versión, nos toca vivir una época de reconstrucción, de penitencia, de expiación, de sacrificio, que recaerá en las grandes masas por haber creído en la salida irresponsable del estatismo, del corporativismo, del anonimato comunitario. Se justifica mi reclusión en lo individual, en la familia, el pequeño grupo profesional o político, la cofradía tecnoburocrática, la vuelta al trabajo como ejercicio privado. Sergio Zermelo, “La Derrota de la Sociedad. Modernización y Modernidad en el México Norteamericano”, en *La Jornada Semanal*, No 211, 27 de Junio de 1993

²¹ Augusto Bolívar Espinoza *et al*, “El nacimiento del Estado Liberal Social, 1982-1992”, en *El Cotidiano*, No 50, UAM-A, Septiembre Octubre, 1992, p 8

pequeñas y medianas empresas, provocada por la apertura indiscriminada en tiempo y volumen al capital extranjero; si se hizo entrega de escrituras (de propiedad a personas que no tenían los medios pecuniarios para llevar a cabo los tramites correspondientes y cuyos lotes o inmuebles no estaban regularizados), o se haya coadyuvado a la organización de vecinos para construir o reconstruir, aulas, caminos o calles de mano de obra, banquetas, etc., acompañándose en diversos casos de materiales de construcción. El hecho fue, lograr el consenso ciudadano vía recursos que antes se canalizaban por medio de diversas dependencias del gobierno y cuyo fondo finalmente, provenía de los propios impuestos pagados por el pueblo, además de las aportaciones de las mismas comunidades. Lo importante, era hacer aparecer a un gobierno de la mano del pueblo por medio de la publicidad, como se advierte al corroborar en la practica que, el objetivo de Pronasol fue fundamentalmente electoral, lo que se confirma si observa que en sus recursos y aplicación se privilegió a estados, municipios y comunidades en donde el propio gobierno y el partido oficial habían perdido consenso, hecho que ha sido mencionado en diversos artículos ²²

Como ha sido señalado, hasta ahora el neoliberalismo sustentado basicamente en la privatización de las empresas manejadas por el Estado y la liberalización de la economía no ha traído aparejado un impulso económico auto sostenido

²² Al respecto ver, entre otros, diversos articulos en los números 44 y 50 de *El Cotidiano*

ni ha mejorado la iniciativa empresarial o la innovación tecnológica nacional, tampoco ha propiciado mercados más libres o más competitivos, sino que ha logrado más bien mayor concentración de la riqueza en pocos y una dependencia más profunda del capital y la creatividad extranjeros”²³

Un dato digno de resaltarse, es que el desempleo abierto y el encubierto se han incrementado a partir de la política neoliberal impuesta a partir de 1982. Las consecuencias de la política laboral se reflejaron en indicadores como el desempleo, el salario y la productividad de la fuerza de trabajo. Hasta 1982, el desempleo se mantenía más o menos bajo. Para principios de 1997 de acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geográfica e Informática (INEGI), el desempleo abierto era de 4.5 %²⁴. Cabe resaltar que este porcentaje incluye a las personas que han perdido su empleo y que han ingresado al ejército del subempleo y que se considera como “ocupados o empleados” a las personas que han realizado o hubieran podido realizar algún tipo de trabajo *cuando menos una hora a la semana*. En este sentido la cifra real de quienes carecen de un empleo estable se multiplica dramáticamente, sobreviviendo la mayoría de ellos dentro de los espacios abiertos de la economía informal. Un dato esencial que ayuda a comprender el descenso del nivel de vida de los asalariados se puede observar en el porcentaje destinado a los salarios en la integración del producto interno bruto (PIB). En 1976 la participación de las

²³ Cuauhtémoc Cardenas, “TLC Una Propuesta Alternativa”, en *Nexos* No. 62, 1991

²⁴ Datos proporcionados por el INEGI el 22 de Enero de 1997

ESTA TESIS NO DEBE
SER COPIADA
SIN PERMISO
DE LA BIBLIOTECA

remuneraciones de los asalariados en el PIB fue de 40.3 %. En 1982 año en el que empieza a cambiar el modelo económico, el porcentaje señalado bajó a 37.4%. Un año después el descenso fue dramático, situándose en 28.8 %. En 1988, año en el que empieza el sexenio de Salinas de Gortari, la participación cayó hasta 25.9 %. Al finalizar este periodo en 1994, la participación salarial se situó en 28.8 % ²⁵ Durante el presente sexenio el tanto por ciento señalado ha seguido deteriorándose, solo entre 1994 y 1995 la caída fue de 4.2% más. Cabe recordar que en el último año citado, el PIB cayó 6.2 % y que en 1996 el producto interno se acrecentó en 3.5 y sin embargo prosiguió el deterioro salarial.

Por otra parte cabe señalar que considerando la productividad de la fuerza de trabajo como el cociente del producto interno bruto y la población ocupada se llega a las siguientes variaciones porcentuales

Año	Población ocupada (miles)	Producto interno bruto (Millones de nuevos pesos a precios de 1980)	Porcentaje de variación en la productividad del trabajo (PIB entre población ocupada)
1980	20282	4470.1	-
1981	21549	4862.2	2.73
1982	21483	4811.7	-0.32
1983	20995	4628.9	-1.96
1984	21483	4796.1	1.26
1985	21954	4920.4	0.38
1986	21641	4735.7	-2.56
1987	21864	4833.6	0.81
1988	22051	4883.7	0.38
1989	22331	5047.2	2.04
1990	22536	5271.5	3.49
1991	23122	5462.7	1.00
1992	23218	5616.0	2.38
1993	23251	5649.7	0.45
1994	23455	5857.5	2.77

Fuente: La economía mexicana en cifras, Nacional Financiera 19952

²⁵ Fuente Comisión Nacional de Salarios mínimos con base en datos del INEGI

2. Relaciones entre patrón de acumulación, Estado del bienestar, modelo corporativo y legislación laboral "rígida"

El Estado a través de sus políticas económica y social tiende a conformar las condiciones que permitan la valorización del capital y la acumulación del mismo, aunque no de una manera mecánica, el esquema bajo el cual se realiza el patrón de acumulación de capital va modificando paulatinamente el modelo de Estado, enmendándose al mismo tiempo el tipo de corporativismo presente en las relaciones laborales y sindicales, así como la legislación laboral y/o su aplicación

Si bien el Estado del bienestar se presenta y reproduce dentro del capitalismo, en su diseño contempla un incremento en el consumo real del trabajador cuyo fin es además garantizar a los ciudadanos un mínimo de satisfactores económicos, a efecto de que el que tal consumo reditúa a su vez en beneficio del propio sistema al incrementar la demanda y beneficiar al mercado interno, lo que permite finalmente, dentro de este esquema, la acumulación de capital

Entre los objetivos que persigue asimismo el Estado de bienestar de corte Keynesiano también se encuentra lograr el pleno empleo con el objeto de garantizar al mayor número posible de personas un trabajo que reditúa en un salario que posibilite expandir la demanda efectiva, incremente la inversión per capita, articule mercados e incremente la acumulación de capital. Por otra parte,

el Estado del bienestar al no dejar que el precio de la fuerza de trabajo se establezca plenamente mediante *contratos individuales* consigue, amén de su propia legitimación, el fin señalado, en ese mismo orden cuando el Estado dedica una parte importante del presupuesto al cuidado del poseedor de la fuerza de trabajo. le reditúa indirectamente al mismo objetivo.

Debe recordarse que el Estado del bienestar, surge como consecuencia de las crisis recurrentes que se presentaban en el capitalismo de corte individualista y del abandono de las demandas del proletariado y la amenaza que esto representaba ante el mismo sistema. En tal sentido, las políticas del Estado del bienestar significaron la búsqueda indirecta de una mayor justicia social mediante el incremento de la capacidad de consumo de la clase obrera.

Puede decirse que el Estado del bienestar en su "etapa keynesiana se empieza a desarrollar a partir de la gran crisis de 1929, si bien adquirió contornos definidos en la segunda posguerra (representando) un nuevo ciclo de intervención estatal en la economía mundial"²⁶

Con el impulso al mercado a través del incremento de la demanda por parte del sector obrero y la gestión de la fuerza de trabajo. el Estado del bienestar

²⁶ Max Ortega, *Neoliberalismo y Lucha Sindical 1982-1992*, CENCOS, México 1995, p. 33 "Así el Estado del bienestar keynesiano no sólo se plantearía el restablecimiento del equilibrio automático del mercado mediante la incorporación de la clase obrera como parte del sistema de administración de la demanda efectiva, sino que se haría cargo de la gestión directa de la fuerza de trabajo al menos en tres niveles: a) la fijación del marco jurídico y legal de las relaciones de explotación (la jornada laboral, el trabajo infantil, el salario), b) la instauración del salario indirecto (prestaciones sociales) para asegurar la

institua un modo de dominación peculiar del Estado capitalista en su fase fordista.²⁷ El taylorismo²⁸ y el fordismo no se instituyen sin antes toparse con la oposición del proletariado.²⁹ Esta dominación se llevaría a cabo a través del corporativismo que funcionaría como un sistema de colaboración de clases estructurado desde el Estado, no obstante lo cual los sindicatos, permanecerían como representantes de los trabajadores, “sin confundirse con los aparatos de Estado, sin romper con sus nexos de clase y más bien utilizándolos para lograr la legitimación de las políticas estatales y el control de sus miembros.”³⁰

Vale la pena recordar la definición clásica de corporativismo, la que fue formulada por Schmitter y que ha servido de manera fundamental para entender este fenómeno presente en casi todo este siglo

reconstitución de la fuerza de trabajo, y c) la estructuración de la asistencia social para orientarla hacia la reserva de mano de obra” *Ibid* p. 34

²⁷ *Ibid. cit.*

Como lo señalan E. Gutiérrez Garza y A. Sotelo Valencia, “el sistema productivo ford-taylorista integra la concepción organizativa del proceso de trabajo en la fábrica inspirada por Frederick Taylor y la concepción fordista del salario inspirada por Henry Ford e institucionalizada por el *New Deal* de Roosevelt como sustento fundamental en la creación de una norma de consumo que desarrollara y expandiera el mercado interno de la economía norteamericana. Esthela Gutiérrez Garza y Adrián Sotelo Valencia, “Modernización Industrial, Flexibilidad del Trabajo y Nueva Cultura Laboral” en *El Debate Nacional, No. 5 El Futuro Económico de la Nación*, Universidad Autónoma de Nuevo León y Editorial Diana, México, 1997, p. 167.” Debe señalarse que como lo apunta Conat, la producción en serie y el consumo en masa no se instrumenta de manera automática, ni inmediata, la creación del mercado exige la retribución de un salario suficiente para reactivar y reciclar el mercado. En este sentido, se transforma el Estado como respuesta a la crisis, surgiendo la política económica de corte Keynesiana. Benjamín Conat, *El Taller y el Cronómetro*, Ed. Siglo XXI, México, 1991, p. 91 y siguientes.

²⁸ La introducción y la hegemonía del taylorismo y el fordismo en los talleres no se producen en un día, ni de una vez. Iniciada a principios de siglo la lucha se extiende a lo largo de décadas, conoce momentos de aceleración o de ritmos lentos y estancamiento. Según las industrias, las localidades, las tradiciones de organización y la eficacia de la resistencia obrera son diferentes los ritmos de transformación y algunas veces sus propios cursos. *Ibid.*, p. 89.

²⁹ Max Ortega. *Op. cit.*, p. 34. El Estado del bienestar en las democracias capitalistas avanzadas tendría el compromiso explícito de hacer llegar su ayuda y apoyo a aquellos ciudadanos expuestos en la

El corporativismo puede definirse como un sistema de representación de intereses, en el que las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (si no creadas) por el Estado, a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos¹¹

Tal como lo señala Schmitter, se trata, obviamente, de una definición de tipo ideal que ningún sistema existente de representación de intereses puede reproducir en todas sus dimensiones, sí bien dos casos muy estudiados por Schmitter, Brasil y Portugal se acercan bastante. México también se encontraría en el mismo caso

Como lo apunta Javier Aguilar

Durante setenta años nuestro país ha tenido un partido conformado por los sectores obrero, campesino y popular. Cada uno de ellos tiene confederaciones y federaciones de carácter nacional “que ha su vez están constituidas por agrupaciones estatales o locales, en la base de estas agrupaciones están los sindicatos o asociaciones profesionales (categorías)” Cada sector tiene una estructura jerárquica en la que en su cúspide se encuentran sus líderes. Cada sector es “reconocido y autorizado (o legalizado) por el Estado”. Los dirigentes son quienes tienen el “monopolio de representación” de sus

sociedad de mercado”, al tiempo que este tipo de Estado se apoyaría en los sindicatos tanto en las negociaciones colectivas, como en el proceso de la formación de políticas públicas. *Loc cit*

¹¹ Philippe e Schmitter “¿Continúa el Siglo del Corporativismo?”, en *El final del Siglo del Corporativismo*, Editorial Nueva Sociedad, México, 1998, p. 75

correspondientes **áreas** de carácter económico o social. Asimismo son utilizados **dispositivos estrictos** para la selección o reconocimiento de los dirigentes. Por último, existen mecanismos reglamentados tanto para “la articulación de las demandas sociales como para los apoyos de cada sector al Estado”. El soporte de los distintos sectores son las agrupaciones o asociaciones profesionales y no las personas individuales. **“Por estas razones, se puede decir que en México ha existido un sistema de representación de intereses muy completo y muy complejo, que sin embargo, responde en gran medida a las características enunciadas por Schmitter.”**³²

Estas singularidades del corporativismo se encuentran presentes no sólo en México, Brasil y Portugal, sino en países tan distintos como Suiza, España, Brasil y Yugoslavia. En ellas encontramos como lo apunta Schmitter:

Asociaciones de intereses singulares no competitivas jerárquicamente ordenadas, sectorialmente separadas que ejercen monopolios de representación y que aceptan, de *jure o de facto*, limitaciones impuestas o negociadas por el gobierno sobre el tipo de dirigentes que pueden elegir y sobre la gama e intensidad de las demandas que rutinariamente hacen al Estado.³³

³² Javier Aguilar. “La Teoría del Corporativismo y la Experiencia Histórica de México” en *Aportes*, revista de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Nos 3 y 4 Sept-Dic 1996/ Enero-Abril 1997, p. 154

³³ Philippe C. Schmitter. *Op. cit*, p. 79. Apunta R. Huntford, citado por Schmitter, que como resultado de lo señalado tales asociaciones han alcanzado “un status casi legal y un derecho prescriptivo para hablar en nombre de sus segmentos de la población. Influyen directamente en el proceso de gobierno, sorteando el

Cabe precisar sin embargo, que como lo indica el propio Schmitter podemos encontrar dos tipos de corporativismo el social y el de Estado, uno de caracter autónomo y penetrante y otro dependiente y penetrado. En el caso del segundo, “las corporaciones similarmente estructuradas fueron creadas y mantenidas como órganos auxiliares dependientes del Estado”³⁴ Este tipo de corporativismo lo han compartido países como Portugal, España, Grecia, Brasil y México, mientras que en el primer caso se encontrarían Suiza, Suecia y Dinamarca.

Javier Aguilar siguiendo a Schmitter señala que México sería un ejemplo del corporativismo de Estado debido a que es dependiente y penetrado, amén de que corresponde a un tipo de capitalismo atrasado y a un Estado de corte autoritario. Debe tomarse en cuenta que el corporativismo que privó en nuestro país hasta principios de los ochenta, surgió y enraizó durante la tercera y cuarta décadas de este siglo dentro del entorno señalado.³⁵

Dentro de este tenor puede decirse que el régimen político mexicano se fue edificando sobre extensas bases de consenso, desarrollándose por un conjunto de

(parlamento) Son agentes de autoridad. Representan al Estado en sectores enteros de la vida pública y se les delegan deberes que en propiedad corresponden al servicio público civil” *Loc cit.*

³⁴ *Ibid.*, p. 81

³⁵ Javier Aguilar, *Op. cit.* pp 156-157. Comenta este autor que el corporativismo mexicano fue “impulsado desde el poder como un resultado social y político de la revolución mexicana. Al finalizar ésta era indispensable reconstruir el régimen político para hacerlo hubo que asociar las representaciones o intermediaciones de los grupos sociales con el poder”, esta asociación pasó por las distintas etapas revolucionarias que culminaron con “la legitimación del partido oficial y del presidente de la república que en su conjunto fue legitimado con el auge del cardenismo”. *Ibid.*, p. 156

“mediaciones e intermediaciones” en cada grupo social y entre las diversas agrupaciones y el gobierno, dando lugar a la configuración de un régimen con profundas “raíces sociales, con amplias y sucesivas formas de intermediación de intereses, así como amplios márgenes de legitimidad.”³⁶

Mihail Manoilescu advierte que a la proliferación de funciones de corte económico, cultural, intelectual y social del Estado y la diversidad de fuentes de poder, se innova una nueva función, la de árbitro. Las necesidades de nuestra época constriñen al Estado “a reconocer estos [conflictos colectivos de intereses], incluso lo obligan a resolverlos. Y convierten al Estado en el más activo y solicitado de los árbitros”³⁷ Esto se confirma en el caso mexicano donde aquel ha actuado con este papel desde la consolidación de la revolución, fundamentalmente durante el periodo cardenista donde el Estado y el propio ejecutivo actuaron como auténticos árbitros de la vida social, convirtiéndose el primero en el coordinador de las tareas sociales económicas y políticas del país.³⁸

Debe señalarse que esta función sigue vigente, piénsese simplemente, en organismos tripartitos que resultan fundamentales para la vida económica del país en los que el Estado actúa como árbitro. Baste citar las Juntas de Conciliación y

³⁶ *Ibidem*

³⁷ Mihail Manoilescu citado por Schmitter *Op. cit.*, p.96.

³⁸ Javier Aguilar. *Op. cit.*, p.158

Arbitraje (locales y federales), la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional de Reparto de utilidades, sí bien en estos dos últimos casos el funcionamiento de estos organismos sea más formal que real, lo que también sucede tratándose de las Juntas de Conciliación y arbitraje cuando los conflictos laborales se presentan en sectores neurálgicos de la economía y/o respondan a grandes intereses económicos³⁹

Lo anterior se relaciona con otro pronunciamiento de Manólesco quien advierte que a corto plazo, la mejor forma de vencer el antagonismo de clases es reconocerlo, es decir integrar representaciones desligadas pero equivalentes (paritarias) de propietarios y trabajadores dentro del mismo organismo⁴⁰

Durante la etapa posrevolucionaria y la vigencia del pacto social vigente hasta mediados de los setenta, el partido único desempeñó en México un papel fundamental, función que por cierto había sido advertida ya por Manólesco que al respecto señalaba que durante “los imperativos de la época” en los países periféricos el corporativismo de corte subordinado era la única respuesta. En tal

³⁹ Un ejemplo clásico de estos hechos lo encontramos en el conflicto de la Ruta 100. Véase al respecto Octavio Lovzaga de la Cueva. *“El Estado como Patrón y Arbitro. El Conflicto de la Ruta 100”*, Creación, Ediciones de Cultura Popular v UAM-A, México, 1986.

⁴⁰ Mihail Manólesco citado por Schmitter, *Op. cit.*, pp 96-97. Sobre este punto Javier Aguilar apunta que como se sabe en el cardenismo, se reconoció el antagonismo de clases, se incorporaron representaciones de trabajadores del campo, la ciudad y del sector popular en la formación del PRM-PRI y por otro lado se incorporaron las representaciones de los propietarios en las confederaciones patronales.

sentido, resulta natural que las corporaciones se encuentren bajo tutela “El tutor indicado es el partido único, por un periodo histórico”⁴¹ En el caso de México fue patente que durante todo el periodo en que el Estado del Bienestar (con todas sus limitaciones) estuvo presente y facilitó el esquema, a que en su conjunto, se ha hecho referencia

Cabe señalar por otra parte, que durante más de cuatro décadas, la prosperidad en el mundo industrializado, fundamentalmente en los Estados Unidos, radicó en que la fuerza de trabajo utilizada en los procesos de trabajo tuvo un carácter inflexible. Es decir, los métodos tecnológicos estaban delineados para que los asalariados sólo pudieran realizar una sola función dentro del proceso de trabajo. La separación entre el trabajo manual y el intelectual alcanzó, de esta manera, su plenitud. En este tenor el trabajo en los centros laborales era “simple, fraccionado, individual y fijo”⁴²

Como lo señala Max Ortega,⁴³ puede decirse que en su conjunto la subsistencia del pacto corporativo, el patrón de acumulación de carácter fordista

⁴¹ Mihail Manculesco, citado por Schmitter, *Op. cit.*, p. 159

⁴² *The one best way* propuesta por Fredenek Taylor capaz de ser medido por un cronómetro se convirtió en el principio fundamental de las relaciones industriales de la economía norteamericana Esthela Gutierrez Garza y Adrián Sotelo Valencia, *Op. cit.*, p. 166. Debe recordarse que el taylorismo surge como un proceso de liberación del control que ejerce el obrero sobre el proceso de trabajo a efecto de establecer el control patronal. Como señala Conat es la heterogeneidad en la composición técnica y política la que da significación al taylorismo como estrategia de dominación sobre el trabajo, atrofiando el saber de los asalariados a través del estudio de tiempos y movimientos. Esto hace posible el ingreso de una gran masa de asalariados sin oficio específico a los procesos productivos; al tiempo que destruye el sindicalismo dado que releva a los obreros agremiados por aquellos otros sin oficio y ni organización.

⁴³ Max Ortega *Op. cit.* p. 37.

y la intervención progresiva del Estado mexicano solidificaron el Estado del bienestar, si bien éste se dio con características acotadas debido a la forma como se instrumentó el llamado desarrollo estabilizador

En este contexto, con la puesta en marcha de las instituciones de bienestar, el Estado mexicano refundó el pacto corporativo, acrecentando “con ello el consenso y la legitimación de las dirigencias sindicales, y la eficacia de la dominación practicadas por estas”¹⁴, al tiempo que el Estado hacía lo propio

A esta etapa corresponde una legislación rígida lograda fundamentalmente, por un proletariado que luchó al nivel mundial durante muchas décadas por derechos laborales de carácter irrenunciable e imperativo, entre los que se encuentran en primer plano la estabilidad en el empleo y en el puesto, el carácter unitario e indivisible del salario, el rasgo inamovible y máximo de la jornada de trabajo y la antigüedad como instrumento de ascenso en el trabajo. Todo esto en un entorno en donde los sindicatos colocados dentro del corporativismo vigente se encontraban insertos dentro del esquema estatal al que respondían de acuerdo al patrón de acumulación imperante

¹⁴ En México el Estado del bienestar se acabó de consolidar con la creación del Instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) en 1960, la profundización del carácter social en las políticas educativas de salud (IMSS) y de vivienda. “y lo que sintetiza todo lo anterior”, el cambio de rumbo de las prioridades del gasto público dedicado a lo social a un nivel que sólo tenía como precedente los años cardenistas, y que sólo podía ser superado en los mejores años de los setenta”. En ellos se crearon el Instituto Nacional para el Fondo de la Vivienda de los trabajadores (INFONAVIT), el FONACOI y el FOVISSSTE. *Loc. cit.*

3. Las transformaciones del Estado mexicano durante los gobiernos neoliberales

Como ya se ha señalado el Estado mexicano delineó durante los años cuarenta un modelo económico de despegue industrial basado en la sustitución de importaciones⁴⁴ que tuvo como sustento el traspaso de recursos resultantes del campo, en el que la explotación del campesino fue fundamental. Este modelo fue resultado de un pacto social entre el sector empresarial y los asalariados en el que ambos aceptaron el “tutelaje” estatal. el primero porque resultaba el principal favorecido de las políticas que se instrumentaron para alentar el crecimiento industrial, y “el segundo porque el Estado, revistiéndose de una imagen paternalista, se autodenomino protector del trabajador”⁴⁵

Como se señaló durante tal periodo el Estado apoyó al empresariado emergente a través de protecciones de corte arancelario y exención de impuestos. Dentro de este tenor el corporativismo jugó un papel importante en la obtención de fuerza de trabajo barata y sometida. En el otro extremo el propio

⁴⁴ El proyecto de industrialización “nacionalista” sin embargo no dio todos resultados deseados. Debido al carácter proteccionista propio de este esquema los productos elaborados por las empresas que gozaron de este estatus no siempre tuvieron la calidad requerida y el mercado interno no creció al ritmo esperado por lo que como se sabe el modelo se fue agotando.

⁴⁵ Andrea Revueltas Peralta, *Las transformaciones del Estado en México. Un neoliberalismo a la Mexicana*, editado por la UAM X, 1996, p. 63

Estado instrumentó políticas que generaron alivios a la clase trabajadora en materia de servicios y salud (IMSS, CEIMSA), etc. Como es reconocido el Estado mexicano no sólo ha ejercido control sobre los trabajadores a través del sindicalismo oficial con la colaboración de la legislación laboral (registro sindical, facilidad para celebrar contratos de protección, calificación de huelga, etc.), sino que también ha ejercido potestad sobre el empresariado a través de las cámaras de comercio e industriales lo que ha permitido dar estabilidad al régimen.¹⁷

3.1. Las Transformaciones del Estado en el sexenio de Miguel de la Madrid

Como antecedente al cambio que se ha estado operando en el patrón de acumulación y a la entrada al neoliberalismo, cabe recordar que cuando el ex presidente Lopez Portillo señalaba que México debía prepararse a administrar la riqueza como consecuencia a la política petrolera instrumentada a principios de ese sexenio, la caída de los precios de este recurso fue drástica y el incremento de las tasas de interés produjo el colapso financiero, lo que aunado al agotamiento

¹⁷ En opinión de Francisco Zapata esto indica que la intervención estatal en las relaciones industriales se fue reestructurando para hacerse compatible con la estrategia global de modernización que estaba teniendo lugar en el país. Puede pensarse que los sindicatos y los empresarios han aceptado renovar sus formas tradicionales de interacción sin proceder a desestabilizar el sistema y así han sido capaces de mantener funcionando las estructuras corporativas dentro de sus límites estructurales. “Francisco Zapata, *El sindicalismo Mexicano frente a la Reestructuración*, Coeditado por El Colegio de México y el Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas México 1995 p. 141

del modelo de crecimiento adoptado por casi medio siglo, presentaron un panorama muy complicado

En estas condiciones Miguel de la Madrid empezó por aplicar su Programa Inmediato de Reordenación Económica. Con él, México inició el giro hacia el modelo neoliberal, en el que resultaron prioritarias las políticas económicas diseñadas por el Fondo Monetario Internacional

De acuerdo con la carta de intención signada, se decretaron estrictos ajustes económicos, cuyos objetivos fundamentales fueron el pago de los abonos de la deuda externa, la estabilidad financiera y el control de la inflación. Todo ello dentro de un nuevo esquema que recaía básicamente en la liberalización de la economía. Como lo señala Andrea Revueltas, puede decirse que los cambios estructurales se hicieron en torno a “tres ejes

a) Política fiscal (con el fin de incrementar los ingresos fiscales),

b) La desreglamentación interna y externa, con el fin de eliminar las distorsiones que el intervencionismo había arrojado (*tales como mercados cautivos, precios internos superiores a los externos, excesiva transferencia de subsidios al sector industrial y estancamiento de la productividad de la fuerza de trabajo*);¹⁵ para esto se propuso la supresión o disminución del control de precios, “de las barreras aduanales, de monopolios, de las subvenciones, *de la*

¹⁵ Las cursivas que se encuentran entre parentesis son mías

*rigidez en el mercado de trabajo*⁴⁹; la medida más enérgica fue la apertura comercial, que expuso brutalmente la industria nacional (antes protegida y con un mercado cautivo) a la competencia externa,

c) Las privatizaciones, que permitirían la reducción del peso del Estado y, de manera transitoria, un reequilibrio de las finanzas públicas⁵⁰

Por lo que respecta a la política laboral, debe destacarse que con el gobierno de De la Madrid empezó a modificarse el sistema corporativo que había permeado durante largos años, lo que dio lugar a que fueran cambiando profundamente las relaciones Estado-sindicatos. De esta manera, al irse sustituyendo “un patron de acumulación por otro, también se busco reemplazar un modelo sindical por otro. Y transitar de una forma histórica de Estado a otra del Estado del bienestar al Estado mínimo neoconservador”⁵¹

La política laboral de Miguel de la Madrid tuvo entre sus objetivos fundamentales, en concordancia a los lineamientos sugeridos por el FMI y la consecuente caída en el nivel de vida y el descenso en los índices de empleo la reducción salarial por medio de los topes salariales y el aumento de precios, tarifas e impuestos, la racionalización del gasto público ya mencionada. A esto se aunó la restricción a las instituciones del derecho colectivo del trabajo

⁴⁹ El subrayado es mio

⁵⁰ Andrea Revueltas Peralta. *Op cit.*, p 68

⁵¹ Max Ortega. *Op cit.* p 353

(sindicación, negociación colectiva y huelga), la pérdida del peso del Congreso del Trabajo y de la "función hegemónica de la CTM, junto con el fortalecimiento de la CROM, CROC y COR"⁵²

La política laboral buscaba, por otra parte asignarle a la fuerza de trabajo, un nuevo papel en el proceso productivo

Los mecanismos serían

1) Nuevas formas de contratación colectiva, donde se intentaba eliminar todo poder sindical en el proceso de trabajo, suprimir prestaciones y establecer el precio de la fuerza de trabajo, ya no en función de su reproducción, sino de su producción, la productividad, la intensidad y la calificación, y 2) nuevas formas de dominación y control del trabajador y de los procesos de trabajo, con nuevos recursos, entre otros, la tecnología reciente y los círculos de calidad ⁵³

De esta manera, la política sindical estuvo enmarcada dentro del nuevo modelo económico adoptado por el Estado. Dentro de este contexto las revisiones contractuales se orientaron hacia la productividad y estuvieron supeditadas a no ir más allá de los topes salariales impuestos por el Estado, así como a prescindir de cláusulas contractuales en las que las prestaciones resultaban muy onerosas para las empresas. Puede decirse que contraviniendo la ley, en los contratos se incrementó el número de trabajadores eventuales, por

⁵² *Ibid. cit*

⁵³ *Ibid.*, p. 354

honorarios y de confianza, sin que los nombramientos correspondientes estuvieran acordes con la naturaleza del trabajo realizado. Asimismo, “desapareció gradualmente la materia de trabajo a través de las empresas subsidiarias y el contratismo (y) se intensificaron las cargas de trabajo creándose nuevos mecanismos de vigilancia y control”. Al mismo tiempo, se flexibilizaron “las jornadas, los salarios, los turnos de trabajo” y se substituyó en el ascenso escalafonario “el criterio de antigüedad por el de escolaridad”⁵¹ Todo esto como se ha reiterado, dentro de los lineamientos diseñados por los organismos financieros internacionales. Puede decirse que durante todo este periodo, la lucha de los trabajadores por preservar sus derechos laborales no prosperó, debido precisamente a la política señalada.

Ejemplos de lo anterior lo encontramos en la lucha del SUTIN, que finalmente llevó a la desaparición de URAMEX, el movimiento de los trabajadores de Dina Renault con la modificación a su contrato colectivo, la huelga de la Ford Motor Company de Cuautitlán, etc.,⁵² así como las declaraciones de quiebra sin ajustarse a derecho, que se dieron en los casos de Fundidora de Monterrey en 1985 y Aeroméxico en 1988.⁵⁶

⁵¹ *Ibid.*, pp. 358-359

⁵² Sobre estas luchas y su resultado, ver Luis Méndez y José Othón Quiroz, *Modernización Estatal y Respuesta Obrera. Historia de una Derrota*, Universidad Autónoma Metropolitana A, México 1994 p. 65 y siguientes.

⁵⁶ Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo. Las Fases Ocultas de la Legislación Laboral*, Editado por la Universidad Autónoma Metropolitana “A” México 1992 p. 127.

Por lo que corresponde específicamente a los salarios, debe decirse que con base en la reforma a la Ley Federal del Trabajo operada en el gobierno de Miguel de la Madrid, que permitió que la revisión de los salarios mínimos pudiera llevarse a cabo antes del año de su vigencia, estos pudieron modificarse en concordancia con la celebración de los pactos y programas acordados durante el sexenio delamadrista. El primer pacto que se firmó en esos términos fue el Pacto Nacional de solidaridad, firmado en diciembre de 1982. Si bien la capacidad de incidencia y negociación del sector obrero dentro de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, representado únicamente por el sindicalismo corporativizado, había ido perdiendo eficacia, los pactos convenidos acabaron por nulificar por entero la capacidad de negociación.

Con la caída de la bolsa ocurrida en octubre de 1987, la economía entró en dificultades. El peso se devaluó originando una fuga de capitales básicamente en el sector financiero. En estas condiciones, el gobierno de Miguel de la Madrid instrumentó por medio del Pacto de Solidaridad Económica (PASE), un ajuste a los costos y tarifas del sector público (que aportarían ingresos adicionales por alrededor de un punto porcentual del PIB), un control de precios que incluiría supuestamente el importe de canasta básica, la que sin embargo, siguió cayendo y un control de salarios que tuvo como consecuencia que el sexenio terminara como empezó, con casi un nulo crecimiento y con un mayor desempleo. Debe apuntarse que las firmas de estos pactos no modificaron substancialmente “el

caracter de la relación entre “los actores entre sí y especialmente con el Estado”, en el sentido que “los sindicatos y las cámaras empresariales reconocen su subordinación al Estado y a la vez contribuyen a la implementación de los objetivos planteados”¹¹

Cabe señalar que con el afianzamiento del neoliberalismo durante los últimos años del gobierno de Miguel de la Madrid se estimuló vigorosamente la modernización industrial, tanto en el orden tecnológico, como en el relativo a las relaciones de producción, hechos que fueron modificando las funciones sindicales. Todo esto como se señaló, dentro un esquema que fue transformando el corporativismo funcional al Estado del Bienestar en su versión mexicana. Ahora el acento se ponía, ya no en los poseedores de la fuerza de trabajo y el consumo de masas, sino en la productividad y la competitividad dentro del nuevo esquema diseñado.

Fue también en este periodo donde comenzó a aplicarse y a desarrollarse la flexibilidad laboral, muchas veces al margen de la legislación laboral.

3.2. La continuación de las transformaciones del Estado en el sexenio de CSG.

En el Plan Nacional de desarrollo 1989-1994, se apuntaba como meta de desarrollo, el crecimiento del 2.9 del Producto Interno Bruto para 1989, el que se

¹¹ Francisco Zapata. *Op. cit.*, p. 138

ría acrecentando hasta alcanzar el 6% en 1993. En este orden los objetivos del plan serían “sanear las finanzas, controlar la inflación y renegociar la deuda, sin abandonar las modificaciones ya iniciadas en el sexenio anterior reforma fiscal, desreglamentación, privatizaciones y la lucha contra la pobreza extrema”⁵⁸ En el plan también se hacía hincapié que el incremento en el empleo y los salarios se llevaría a cabo con base en “el aumento a la productividad”, mencionándose asimismo, la participación del movimiento obrero en la concertación de la política económica, hecho, este último, que en realidad resultaba retórico

La privatización en nuestro país siguió en ascenso. Si al final 1982 existían 1155 empresas del Estado, para finales de 1994 el Estado contaba básicamente con PEMEX, Ferrocarriles Nacionales, el sector eléctrico, el portuario, telecomunicaciones, aeropuertos, carreteras. Cabe recordar que los procedimientos de venta no siempre se realizaron en condiciones convenientes o transparentes, distinguiéndose en este sentido, los casos de Telmex, Imevisión (hoy Televisión Azteca), y la Banca nacionalizada. La privatización de la Banca en términos monetarios resultó en principio favorable, el tiempo sin embargo, ha dejado ver lo contrario. Por otra parte las privatizaciones coadyuvaron al desempleo debido a los ajustes de personal efectuados en las empresas correspondientes. Debe resaltarse asimismo que por lo general, estas empresas

⁵⁸ Andrea Revueltas Peralta, *Op. cit.* p. 73

fueron transferidas a “manos de grandes grupos favoreciendo tendencias monopolicas, como fue el caso de Telmex”⁵⁹

Por otra parte, el gobierno salinista en una supuesta cruzada contra la pobreza, -en la que contó con el apoyo del Banco Mundial-, instrumentó el Programa Nacional de Solidaridad (Pronasol)

Como lo señala Héctor Guillen Romo el neoliberalismo instrumentado por Salinas “fue un neoliberalismo que se avergonzó de serlo y trato de encontrar una simulación en las políticas de caridad pública impulsadas por el Banco Mundial para acompañar los programas de ajuste”⁶⁰ En ese sentido, los neoliberales mexicanos entendieron que su proyecto no podría llegar a buen puerto si no se “matizaba con argumentos y propuestas sociales”⁶¹ Puede decirse que el Pronasol tratando de eludir subsidios generalizados y gravosos para el Estado dentro de su nuevo esquema, busco instrumentar programas de salud, nutrición y educación, así como “los relacionados con la provisión de agua, alcantarillado, electricidad pavimentación de calles y rehabilitación de caminos” y si bien sus recursos pasaron de 0.61% del PIB en 1989 a 1.48 en 1994, su estrechez en este rubro y su selectividad con fines electorales no produjo el éxito señalado en los discursos

⁵⁹ *Ibid* p. 80 “Al haber beneficiado principalmente a grandes consorcios, el saldo de la privatización ha sido una transferencia de monopolios públicos al sector privado, una desmesurada concentración del ingreso y el fortalecimiento del poder político económico de estos grupos”. *Loc. cit.*

⁶⁰ Héctor Guillen Romo. *La Contrarrevolución Neoliberal*, F'd. Era. México, 1997, pp. 137-138

⁶¹ *Loc. cit.*

oficiales

Sin embargo, independientemente del uso político que se dio al programa, según un reporte del propio Banco Mundial, en 1994 más del 20 % de los ciudadanos mexicanos, se encontraba en la extrema pobreza

La política sindical delineada por Salinas de Gortari fue expuesta el primero de mayo de 1990. En su elocución el ex presidente señalaba

Como ocurre en los países que están haciendo frente a sus problemas económicos, la economía mexicana es hoy más competitiva. (Ésta) es la mejor manera de dar sustento a los nuevos empleos que se requerirán y de elevar el nivel de vida en las nuevas condiciones, lejos de reducirse los campos de acción del sindicalismo, éste adquiere mayor importancia

El sindicalismo actual no puede prosperar ni en México... a partir de las estrategias de confrontación de principios de siglo. En una economía donde todos compiten, donde se compete por los empleos y por el bienestar, reducir las posibilidades de productividad de una empresa es acabar con las posibilidades de bienestar de la economía.⁶²

En tal sentido, el nuevo tipo de sindicalismo debería estar enfocado al incremento de la productividad. El ex presidente señalaba lo que dentro del nuevo esquema económico deberían ser los nuevos objetivos de trabajadores y patrones:

El fortalecimiento de la vida sindical necesariamente pasa por el estrechamiento de las relaciones no sólo dentro de las empresas, sino incluso, dentro de los departamentos y áreas de producción de cada empresa.

⁶² Discurso de Carlos Salinas, 1 de mayo de 1990.

Ello requiere de un esfuerzo de perfeccionamiento de relaciones laborales, tanto para la empresa, como para los sindicatos. Este sería un asunto trascendental y merecería estar en primer orden de las prioridades de empresas y sindicatos.

Por el lado de los obreros se requeriría clara comprensión y disposición para incrementar la productividad, bajar costos y coadyuvar a ganar mercados dentro y fuera del país, frente a nuevos experimentados competidores. Por el lado empresarial sería imprescindible crear una cultura de motivación y comunicación que otorgue incentivos, aliente y premie el esfuerzo obrero.⁶³

Puede decirse, que utilizando como pretexto la productividad, los derechos laborales de los trabajadores se flexibilizaron, rompiendo, en muchos casos, no solamente con las conquistas arrancadas (durante largos años de lucha) y plasmadas en los contratos colectivos, sino incluso, como lo hemos reiterado, con las inscritas en la legislación laboral y la propia Constitución.

Un ejemplo ilustrativo citado por Max Ortega del nuevo papel desempeñado por los sindicatos, se encuentra en la revisión del contrato colectivo de Petróleos Mexicanos 1989-1991.

⁶³ *Ibid*

Debe señalarse en primer término que se modificaron 86 cláusulas y se eliminaron 17

De las cláusulas enmendadas sobresalen: la primera que “restringió, eliminó, o suprimió la materia de trabajo antes exclusiva del personal sindicalizado en las áreas de exploración y explotación”; la tercera, por la que 9 mil 896 profesionales especializados, técnicos y doctores, fueron considerados como trabajadores de confianza con las consecuentes pérdidas a sus derechos laborales, entre otros, su estabilidad en el empleo y la privación de gran parte de sus derechos colectivos y la vigésima segunda, por la que se otorgaban extensas facultades a la empresa para “simplificar sistemas y métodos de trabajo que permitan un efectivo incremento a la productividad”¹¹

Debe señalarse que en el modelo neoliberal puesto en práctica durante los sexenios de De la Madrid y de Salinas de Gortari, fue una constante la reducción del gasto público, en especial el dedicado a lo social, lo que repercutió en los sectores de educación y salud. Esto aunado a la caída de los ingresos de los trabajadores y la liberación de los precios que contrajo el mercado interno

¹¹ Max Ortega *Op. cit.* p 364 “Otros cambios igualmente importantes, derivados de la revisión contractual, fueron el recorte de 30 mil plazas, la supresión del fondo de tiendas de consumo, la cancelación del cupón de canasta básica. *Loc. cit.*”

Por otra parte, la rápida liberalización de la economía, produjo innumerables quiebras en pequeñas y medianas empresas, en estos hechos también intervinieron la carencia y el alto costo de los créditos, lo que junto con el incremento de las tasas fiscales obstaculizó la renovación tecnológica de esas empresas, e incluso, de muchas de las grandes, las que se vieron amenazadas y en muchos casos sucumbieron ante los grandes monopolios extranjeros

El esquema de desarrollo utilizado por el gobierno de Salinas de Gortari hizo que su proyecto dependiera, en gran parte, de los créditos otorgados por los grandes organismos financieros internacionales y de la inversión extranjera. Sobre punto debe tomarse en cuenta que las inversiones captadas por México durante este periodo fueron mayoritariamente de carácter especulativo

Segun el informe anual correspondiente a 1993 del Banco de México, la inversion extranjera directa (IED) había perdido presencia dentro del flujo total del capital foraneo al aportar sólo un 14.7 % en ese año, mientras que en 1990 significo el 57 % del monto total captado por el país⁶⁵

Debe señalarse que el dinamismo que imprimió Salinas a la apertura comercial no dio tiempo a que las empresas, sobre todo la micro, pequeña y mediana se protegieran contra sus efectos, los que como se ha reiterado, provocó cierres y desde luego un gran incremento en el desempleo. Este hecho a su vez

⁶⁵ Andrea Revueltas Peralta *Op. cit.* p. 85.

generó el aumento acelerado de la llamada economía informal “En su informe de septiembre de 1993, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicaba que en México el 56% de la ocupación total se localizaba en las actividades informales, en detrimento del empleo formal”⁶⁶ La política salinista acrecentó también la desigualdad y la concentración de la riqueza⁶⁷

3.3 Las Transformaciones del Estado en el sexenio de Ernesto Zedillo.

Durante el gobierno de Ernesto Zedillo, la política económica ha continuado dentro del esquema marcado a partir de 1982. No se ha dado cambio alguno en el trazo diseñado dentro de la política neoliberal, al contrario, ésta se ha ido profundizando. Como lo apuntan Max Ortega y Ana Alicia Solís de Alba la política económica, la política laboral y la reforma del Estado en los últimos tres sexenios derivaron en tres profundas transformaciones de corte histórico.

En primer lugar, el relevo de un patrón de acumulación por otro, en segundo término, la sustitución de un modelo de relaciones laborales y sindicales de corte corporativo por otro de naturaleza neocorporativa asentado en principios de *productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia*, y finalmente

Ibid p 89

De acuerdo a datos del INEGI, en 1984 el 10 % de los ciudadanos condensaba un tercio del ingreso nacional, nueve años después este porcentaje había aumentado a un poco menos del 40 %, mientras que el resto de la sociedad disminuyó su participación en el haber de 67 a 62 %.

en "la sustitución de una forma estatal, la del Estado del bienestar Keynesiano, por otra, la del Estado mínimo evaluador".⁶⁸

Las privatizaciones del sector paraestatal han continuado carreteras, aeropuertos, telecomunicaciones, petroquímica secundaria (sí bien ésta no se ha concretado) Cabe señalar que para diciembre de 1996 el sector paraestatal se había reducido substancialmente. En los años siguientes se han otorgado concesiones para explotar la telefonía de larga distancia y los satélites destinados a las telecomunicaciones. También se licitaron la distribución de gas natural y del Ferrocarril del Noreste y Pacífico del Norte En 1998, se programaron las concesiones de 35 aeropuertos y de la petroquímica secundaria que como señalábamos, ha quedado en suspenso

La política laboral seguida en los dos sexenios anteriores se agudizó Dentro de este orden el salario siguió cayendo y las condiciones de trabajo continuaron deteriorándose para la mayoría de los trabajadores, tanto por lo que respecta a las que regian sus relaciones laborales conforme a los contratos colectivos, como las que lo hacian sólo en los términos de ley De acuerdo al propio presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la pérdida del salario mínimo general de 1994 a 1998 fue de entre un 22 y 24 por ciento, mientras que de acuerdo a datos del Sistema de Cuentas Nacionales del INEGI

⁶⁸ Max Ortega y Ana Alicia Solís de Alba, *Estado, Crisis y Reorganización Sindical*, Editorial Itaca, Mexico, 1999. p 147

“la participación del salario en el PIB se redujo de cuarenta por ciento en 1994 a treinta por ciento en 1998”⁶⁹

Desde principios de sexenio se dio aliento a una nueva cultura laboral. A ella dedicamos mayor espacio en otro apartado. Baste señalar por ahora que los Acuerdos que derivaron en los Principios de la Nueva Cultura Laboral signados en agosto de 1996 por la COPARMEX y la CTM, estuvieron enfocados a “alcanzar niveles superiores de productividad” en el trabajo, con el compromiso patronal de “promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales legales y contractuales de carácter laboral”, **indicándose que tales derechos deben ejercerse con responsabilidad, en obvia referencia a la huelga.**

Como se ha señalado, teniendo como base los empeños y las propuestas empresariales, el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 apuntó que la actual regulación jurídica laboral significaba un “obstáculo para la máxima demanda posible de fuerza de trabajo (y) para la operación eficiente del aparato productivo” motivo por el cual debería ser removida⁷⁰. Cabe apuntar, que en julio de 1995, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su informe sobre México, recomendaba para mejorar la productividad y el desempleo, la “desregulación del mercado de trabajo a través

⁶⁹ Citado por Max Ortega, *et al. Op cit.* p 173

⁷⁰ *Ibid* p157

de una reforma de la legislación laboral y de la seguridad social”⁷¹ La iniciativa de reforma al Art 123 y a la ley Federal del Trabajo presentada por el Partido Acción Nacional en julio de 1995 cumple estos objetivos como se observará en el Capítulo IV de este trabajo

En marzo de 1996, se presentó el proyecto de dictamen de la iniciativa de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. El objetivo de este ordenamiento que fue aprobado por el Congreso de acuerdo a lo señalado por el gobierno, fue fortalecer el ahorro interno con el fin de inducir el desarrollo del país en el largo plazo a través del impulso al sector productivo

Con el objeto de allanar la aplicación de la ley apuntada, se reformaron otras leyes: la de Agrupaciones Financieras para dar la posibilidad de que los “grupos financieros cuenten con Afores, la de instituciones de crédito, que permite a éstas también la creación de las Afores (y) la de Mercado de Valores, que permite a las casas de bolsa contar también con Afores”⁷²

Con la nueva ley se abandonó el sistema de reparto solidario y redistributivo, individualizando el ahorro a través de las Afores. Estos cambios dan lugar a que, como se señala en el capítulo tercero de esta tesis, el tiempo de cotización para tener derecho a las pensiones de vejez y cesantía en edad

⁷¹ Citado por Max Ortega y Ana Alicia Solís, *Ibid.*, p. 159

⁷² Augusto Bolívar Espinoza, “Las políticas Públicas Institucionales en el Período de la Reforma del Estado”, en *La Economía Mexicana al filo del Cambio. Antes y Después del 6 de julio*, Editorial Nuestro Tiempo, México, 1998, p. 183.

avanzada pase de 500 semanas a 1250 y a que para la pensión de invalidez se necesiten 250 semanas en lugar de 150

En diciembre de 1998 se presentó el Anteproyecto de Código Federal de Procedimientos del Trabajo elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre la base de un diálogo “obrero” patronal, en el que participaron las organizaciones patronales y el sector obrero corporativizado. En febrero de 1999 apareció la segunda versión. En la presentación de la misma se señala que se ponderaron “las diversas propuestas a la luz de los acuerdos alcanzados en el diálogo obrero-empresarial hacia una nueva cultura laboral. Finalmente a mediados del año señalado, salió una tercera versión muy semejante a la anterior. En lo general este anteproyecto ha resultado lesivo a los asalariados.

En el art. 312 del Anteproyecto se faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para autorizar a petición de **ambas partes** (Trabajadores y patrones) se postergue la fecha en que estalle la huelga si así lo considera necesario. Cabe señalar que en art. 926 de la actual Ley Federal del Trabajo se prescribe que la facultad de pedir el aplazamiento del estallamiento sólo corresponde a los trabajadores.

Por otra parte en el Anteproyecto desaparecen las Juntas de Conciliación, (tanto federales como locales), que han tenido como fin fundamental “actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones” así como “actuar como Juntas de conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los

conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses” Esta reforma constituiría un grave perjuicio a los trabajadores toda vez que las juntas de conciliación se encuentran normalmente en lugares apartados

Asimismo en el Anteproyecto se reduce el término de la caducidad en perjuicio de los trabajadores En el art. 773 de la ley vigente se dispone que “ se tendrá por desistida de la acción intentada, a la persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esta promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento . ” En el Anteproyecto, este término se reduce a tres meses, lo que perjudica como señalábamos, fundamentalmente a los asalariados toda vez que es el sector patronal el que normalmente cuenta con bufetes de abogados que llevan un mayor número de casos, lo que permite estar mas al tanto de los términos procesales

En el Anteproyecto se agrega un nuevo párrafo al artículo relativo a los requisitos para iniciar el procedimiento de huelga (920 de la actual ley, 306 del Anteproyecto) En él se señala que

Si el objeto de la huelga es la firma de un contrato colectivo de trabajo, al pliego de peticiones deberá adjuntarse una relación de los trabajadores afiliados al sindicato que laboren en la empresa firmada por los mismos, para acreditar que la mayoría de ellos se encuentran afiliados al sindicato emplazante, así como una copia del acta de la asamblea levantada en los términos de los estatutos sindicales,

en la que, por lo menos la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento respectivo, manifiesten su voluntad para proceder al emplazamiento a huelga

Como lo señala Arturo Alcalde Justiniani, parecería que se trata de una medida sana que obliga al sindicato a acreditar su representación, evitando se actue sin contar con la voluntad de los trabajadores, lo que efectivamente en algunos casos llega a suceder. Sin embargo lo que se genera en la práctica con estas medidas, es otorgar a la autoridad medios para obstaculizar emplazamientos de corte legítimo y allanar el contratismo de protección por medio de la firma de contrato colectivo de trabajo “sin emplazamiento a huelga, hipótesis que deja estrictamente a la voluntad patronal dicha firma y que ha generado una auténtica competencia entre los sindicatos, para ser beneficiados por el derecho de opción patronal, en cuanto a la firma de los CCT se refiere”³³

Asimismo en el art. 279 del anteproyecto se manifiesta que en los supuestos en que se demande la titularidad de un contrato colectivo, será indispensable acreditar la manifestación expresa de la voluntad de los trabajadores, a través de la prueba del recuento a fin de resolver la procedencia de la acción, independientemente de que el sindicato demandado controvierta o no la misma

³³ Arturo Alcalde Justiniani, “Hacia una Concertación Laboral Transparente y Responsable” en *Libertad Sindical*, editado por la UNAM, la UAM, el Frente Auténtico del Trabajo y AFL-CIO, México, 1999, p. 89.

El requisito para que el sindicato acredite la voluntad de los trabajadores da lugar prácticamente a un recuento previo al estallamiento de la huelga, y equivale a poner en “lista negra” a quienes expresen su voluntad a favor del emplazamiento, lo que puede dar lugar a medidas contra los trabajadores, entre las que pueden incluirse, la rescisión de las relaciones de trabajo

En otro orden debe recordarse que el presente gobierno sufrió, a principios del mismo, una de las peores crisis que hayan ocurrido en los últimos decenios, lo que generó que en lugar del “bienestar creciente de cada persona y su familia”, basados en “el empleo digno, estable y bien remunerado prometidos”⁷⁴, se presentara la caída del PIB en 6.2 % en 1995, la recesión, el cierre de empresas, el aumento del desempleo abierto (de 3.7% en 1994 a 6.1% 1995) y la caída de los salarios. Y si bien es cierto que durante los siguientes tres años el país creció a tasas promedio de 5.2% en 96, 7.0% en 97 y 5.4% en 1998,⁷⁵ el salario siguió deteriorándose. Esto debido entre otros factores a que los aumentos otorgados al mínimo sobre la base en la inflación esperada, siempre fueron rebasados por ésta.

De acuerdo a datos de la Secretaría de Hacienda, el desempleo abierto alcanza a principios de 1999, el 3.3 %, sin embargo se elude que el 52% de los poseedores de la fuerza de trabajo se encuentra dentro de la llamada economía

⁷⁴ Discurso de Ernesto Zedillo en su toma de posesión
⁷⁵ Datos INEGI

informal "y que de las 2,327,000 plazas creadas entre 1994 y 1999, el 80 % corresponde al empleo precario con percepciones apenas ligeramente superiores a un salario mínimo"⁶

En relación con la inflación que el régimen preveía en menos de un dígito como parte de la puesta en marcha (correcta) del modelo económico elegido, debe recordarse que el pronóstico falló por el agravamiento de la economía, que afectó en especial al proletariado y a las clases más desprotegidas. La cifra promedio del nivel de inflación a lo largo del sexenio es de del 22.3 %⁷

Por lo que corresponde al aspecto social, en especial al ataque a la pobreza, los resultados de este gobierno se encuentran muy lejos de lo prometido. El nuevo programa de este sexenio denominado Programa de Educación, Salud y Alimentación (PROGRESA), no ha alcanzado ni siquiera el conocimiento de muchos de los ciudadanos a los que supuestamente beneficiará.

Cabe apuntar que fue hasta agosto de 1997 cuando empezó a operar este nuevo programa y que contradictoriamente fue hasta febrero de 1998 cuando el

⁶ Miguel Angel Romero Miranda. "Último tercio de un sexenio turbulento" en *El Cotidiano*, No 94 marzo-abril, 1999 p. 66. "Por citar un ejemplo en 1997, año en que la economía creció un 7%, 70.6 de los aproximadamente 600.000 empleos creados se ubico en el nivel de menos de un salario mínimo, o no percibió ningún ingreso por su labor. De esta manera, 40% de los 96 millones de mexicanos debe sobrevivir con un ingreso menor a dos dólares diarios (20 pesos), mientras que otro 14% apenas recibe un dólar al día. Datos tomados del Banco de México, "el conocimiento al servicio del desarrollo" *Loc cit*. De 1995 a 1998 el empleo no mejoró, observándose un rezago de 40%. Según datos de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMÍN), DE LOS CINCO MILLONES DE EMPLEOS requeridos solo se crearon tres millones. Max Ortega, *et al*, *Op. cit.*, p. 169

⁷ Datos tomados del Informe del Banco de México, *El Conocimiento al Servicio del Desarrollo*, citado por Miguel Angel Romero Miranda *Op cit.*, p. 67

gobierno zedillista dio a conocer su Programa Nacional de Superación a la Pobreza 1995-2000, en el que se inscribe PROGRESA, antes de lo cual la política social del gobierno de este periodo había sido llevada “con vicios del sexenio anterior” instrumentados por medio de “una serie de programas de atención a la pobreza descoordinados y aislados, heredados del PRONASOL”⁷⁸ La estrategia actual estriba en limitar el programa a la pobreza extrema. La nueva política tiene por objeto que los apoyos lleguen a personas (no a comunidades) en pobreza excesiva que residen fundamentalmente en zonas rurales. La implementación de esta focalización se presenta como un claro retroceso a programas que contemplaban también a sectores urbanos en condiciones de pobreza moderada.

Con esto, se exceptúa de la ayuda a una cantidad importante de pobres y ante la cada vez más frecuente privación de “subsidios generalizados, se les deja en la total desprotección, lo que tácitamente implica el abandono estatal de su responsabilidad con la pobreza y el acotamiento de su campo de acción exclusivamente a cierta población seleccionada”.⁷⁹ Por otra parte este esquema da lugar a un control social por parte del Estado. Como lo señalan Fabiola Zermeño y Moisés Domínguez, la lógica implícita de PROGRESA consistente en que un cheque entregado mensualmente es suficiente para vencer la pobreza, “es muy

⁷⁸ Fabiola Zermeño y Moisés Domínguez, “Estado y Políticas de Combate a la Pobreza en México. Algunas Reflexiones para la Comprensión de ProgresA”, en *El cotidiano*, No 99, Ene-Feb 2000, p. 15.
⁷⁹ *Ibid.* p. 19.

pobre, va que (la misma) es un fenómeno social, multidimensional y multifactorial que no puede ser superada con acciones unilaterales y únicas”⁸⁰

Por otra parte, el discurso oficial no corresponde a hechos. José Gómez de Leon, coordinador nacional de PROGRESA señaló que “ ‘en términos absolutos el número de pobres se mantiene invariable desde hace 25 años, y como proporción de la población ha venido reduciéndose en forma sostenida’ y esto, aseguro ‘es incontrovertible’ ”⁸¹

Sin embargo, de acuerdo al Banco Mundial el número de pobres se incrementó en nuestro país de “manera significativa”, durante los primeros cuatro años del sexenio zedillista, lo que canceló los esfuerzos llevados a cabo en la última década. El Banco mundial también considera que al menos 40% de los 96 millones de Mexicanos debe sobrevivir con un ingreso menor a dos dólares, mientras que otro 14 % apenas percibe un dólar al día.⁸²

Por otra parte debe apuntarse que la postura del gobierno zedillista en relación con los millones de pequeños y medianos deudores de la banca fue totalmente opuesta al trato que dio a los grandes deudores. Así, mientras los primeros fueron constreñidos para que pagaran sus pasivos en condiciones onerosas e inequitativas después de la crisis de principios de 1995, “ las

⁸⁰ *Ibid*, p. 21

⁸¹ Citado por Miguel Ángel Romero Miranda. *Ibid*, p. 70

⁸² *Loc. cit*

autoridades protegieron a los grandes deudores — muchos de ellos banqueros con fuertes ligas con el poder” Los apoyos a los bancos se asignaron sin reglas claras y generales y en forma “discrecional, lo que favoreció de manera arbitraria a unos banqueros sobre otros”³³

Como lo Apunta Juan Moreno Pérez, el FOBAPROA fue creado originalmente por los propios bancos con contribuciones de los mismos, siendo su objetivo contar con recursos generados por ellos mismos. Con la crisis de comienzos de 1995 tales recursos se consumieron. Fue ahí cuando el gobierno comenzó a emplear al Fobaproa en forma ilegal “como si se tratara de un organismo público” encauzando fondos a los bancos “a través del mismo. Luego, el gobierno intervino bancos y acumuló una deuda enorme, resultado de los apoyos a éstos, utilizando siempre al Fobaproa como instrumento”³⁴

4. Relaciones entre nuevo patrón de acumulación, Estado político, modelo neocorporativo, y la legislación laboral flexible

A principios de los años setenta, se percibió cada vez con mayor claridad, que para efectos capitalistas el sistema ford taylorista había entrado en una fase de agotamiento debido entre otros factores, al estancamiento de la productividad de

³³ Juan Moreno Pérez. ‘El problema del Fobaproa: Elementos para Entenderlo y Posibles Alternativas para su Solución’. en *El Cotidiano* No 94, noviembre-diciembre, 1998, p. 67

la fuerza de trabajo. Esto traía como consecuencia una caída en la ganancia de las empresas. En los propios Estados Unidos el crecimiento y la estabilidad de precios daban paso a la recesión y a una incipiente inflación, lo que entorpecía la acumulación de capital y el poder de compra de los asalariados.

La inflexibilidad dentro de los procesos de trabajo propios del fordismo y su desgaste como germen de la productividad, fue siendo desplazado por nuevos métodos en los que la flexibilidad empezó tomar carta de naturalización en las grandes empresas dueñas de la tecnología de punta, donde hicieron su aparición los “nuevos sistemas de máquinas de control numérico, los equipos computarizados con diseño y fabricación integrados y los robots”⁸⁴, si bien esto no se encuentra generalizado.

Por otra parte, cabe recordar, que el gasto público fue utilizado durante el periodo de vigencia del Estado del bienestar como pivote del crecimiento y desarrollo -sobre la base del modelo fordista-, así como para extender una política de carácter social que fue primordial para evitar la confrontación, “a través del compromiso y el ofrecimiento de beneficios a las dirigencias sindicales, tanto en lo que se refería a la gestión administrativa de las instituciones sociales, como a su legitimidad ante la clase trabajadora”. Sin embargo, la duración de este

⁸⁴ *Ibid.* p. 58

⁸⁵ Esthela Gutiérrez Garza y Adnán Sotelo Valencia. *Op. cit.* p. 167

modelo fue muy corta en virtud de la crisis del capitalismo en el nivel “mundial y las contradicciones del modelo interno de acumulación”.⁸⁶

Al entrar en crisis el modelo de acumulación insertado dentro de las políticas keynesianas, el Estado del bienestar dejó de ser funcional para el capital. *En esto influyó* la baja en la tasa de ganancia, en la que, a su vez, coadyuvó la mayor inversión en maquinaria, tecnología y demás utillaje de las industrias, sobre la fuerza de trabajo, que fue objeto de una mayor explotación para contrarrestar este descenso.⁸⁷

Dentro de este contexto, al entrar en crisis el Estado del bienestar, la representatividad de las directivas sindicales también entró en conflicto en virtud de que, no podía satisfacer mínimamente las expectativas y necesidades de sus agremiados.⁸⁸ Al irse conformando el nuevo Estado mínimo inserto dentro del neoliberalismo, las relaciones laborales fueron transitando hacia un nuevo paradigma, en el que se hicieron presentes nuevos procesos productivos de trabajo y de relaciones obrero-patronales que dieron lugar a rectificaciones en los patrones salariales y de consumo dentro del nuevo esquema y por lo tanto, a las especificidades cambiantes del corporativismo.

⁸⁶ Max Ortega, *Op. cit.*, p. 38

⁸⁷ Hacemos obvia referencia a la tendencia decreciente de la tasa de ganancia expuesta por Carlos Marx

⁸⁸ “La crisis del fordismo, como crisis de un paradigma tecnológico o modelo de industrialización, como un régimen de acumulación, y como un modo de regulación, dejó dos saldos de importancia: la crisis del empleo y la crisis del Estado del bienestar”, Max Ortega, *Op. cit.*, p. 27

Con el régimen neoliberal, la política social dejó de ser prioritaria para el Estado, debido a que fue primordial para éste, dedicar los recursos presupuestales, entre otros fines, al pago de la deuda externa y al ataque a la inflación, lo que repercutió en el constante deterioro de los salarios y el empleo. Se daba así un viraje fundamental en el papel y las funciones del Estado mexicano

El nuevo patrón neoliberal ajustó el desarrollo de la reestructuración mediante la aparición de innovadoras y revolucionarias tecnologías y equipos.

Cabe señalar aquí que las transformaciones productivas que incluyen nuevas tecnologías, las establecen las empresas con el objetivo de sostener y mejorar su ubicación dentro de los mercados. Esta estrategia llamada *flexibilidad dinámica* se realiza a través de ajustes estructurales de las empresas ante el capitalismo global. Sin embargo, como lo señalan Esthela Gutiérrez Garza y Adrián Sotelo Valencia, esta posición conlleva altos costos financieros debido a la propia adquisición de tecnología y gastos ulteriores que estas permutas imponen en la “calificación capacitación y reorganización empresarial”. En el lado opuesto se encuentra la estrategia empresarial reputada como *flexibilidad estática* que esta constituida por una flexibilidad fundamentada en “la disminución del coste salarial restricción de los salarios, intensificación del trabajo, alargamiento de la

jornada, reducción de las prestaciones sociales, y demás normas acordadas en los contratos colectivos de trabajo”.⁸⁹

Las políticas en materia industrial y laboral, emprendidas en América Latina -entre ellas las implantadas en nuestro país- no se fundamentaron en su mayoría en “la renovación tecnológica y la calificación obrera”.⁹⁰ En lugar de lo anterior se aumentó el grado de explotación de la fuerza de trabajo, se restringieron los aumentos en las revisiones salariales al tiempo que disminuían las tasas de empleo productivo y el movimiento sindical era disminuido

El contexto en el que se pretenden apuntalar nuevas actitudes y comportamientos laborales con el fin de elevar la productividad de las empresas, esta caracterizado por la crisis del patrón de acumulación de capital que, de acuerdo con algunos enfoques, tiende al estancamiento y al parasitismo en la medida en que su dinámica de crecimiento reposa en los gastos improductivos o porque, francamente se trata de un patrón de naturaleza deficitario⁹¹

El reclamo patronal en el descenso del precio de la fuerza de trabajo, tanto en su aspecto directo, como indirecto en los países que han abrazado plenamente

⁸⁹ Esthela Gutiérrez Garza y Adrián Sotelo Valencia *Op. cit.*, p. 173. Esta estrategia genera efectos regresivos en el mediano y largo plazos, impacta negativamente en las empresas colocándolas progresivamente en riesgo de quiebra y contribuye a los procesos de estrechamiento del mercado interno, *Ibid* p 174

⁹⁰ Como se revela en nuestra encuesta son solamente las grandes y modernas empresas (las que) orientan recursos para la capacitación y el mejoramiento de las calificaciones” Esthela Gutiérrez Garza y Adrián Sotelo Valencia, *Op. cit.*, p.194

⁹¹ *Loc cit*

las políticas neoliberales, responde a imperativos de la división internacional del trabajo, en donde la competitividad presente en el capitalismo periférico se da sobre la oferta de mano de obra abundante y barata. En este orden, en la óptica del neoliberalismo el requerimiento del pago de mejores salarios significa un peligro para el sistema capitalista mundial y para el equilibrio salarial global. De ahí que tienda a disminuir el poder de negociación de los sindicatos, dentro de un capitalismo globalizado que le está otorgando al mercado el papel de “equilibrio y distribución funcional del ingreso en las condiciones que establece el darwinismo social”²²

Lo anterior se ha traducido, como se ha señalado, en políticas económicas que han generado la caída de los ingresos de los asalariados en los últimos años, en contraste con el aumento de los precios. Esto muestra “el carácter restringido del patrón de acumulación de capital de corte neoliberal” que ha significado además de una tendencia salarial a la baja, mayor desempleo y pérdida de derechos laborales en la praxis, en las revisiones contractuales y seguramente en las reformas a la legislación laboral.

En este contexto aparece el poder de las nuevas tecnologías como un instrumento que refuerza el poder del mercado, en detrimento de otros elementos institucionales. En esto consiste la moderna revolución industrial de nuestros tiempos, en la combinación virtuosa de la aplicación de la moderna tecnología, de la organización flexible del trabajo y de la debilidad de los sindicatos en un contexto de globalización económica.²³

²² *Ibid. cit.*

²³ *Ibid.*, p. 195

Como lo señala Max Ortega, al concluir el primer sexenio neoliberal en Mexico, el Estado del Bienestar de corte Keynesiano “entendido como la conjunción orgánica del modelo de inspiración fordista, con su forma de relación salarial correspondiente con los objetivos y prioridades de su política económica” había sido ya desarticulado, dándose en los siguientes años “el proceso de reestructuración de las políticas sociales y de las instituciones de bienestar por medio de las cuales, las primeras se habían llevado a cabo”⁹¹ Se había dado paso al Estado mínimo de corte neoliberal como fundamento económico y político instaurador y organizador de las relaciones sociales

Los objetivos fundamentales de este nuevo Estado han sido

El libre mercado casi sin restricción, lo que trae como consecuencia liberalización de precios, salvo por lo que corresponde al pago por el uso de la fuerza de trabajo, la entrega de las empresas paraestatales a las empresas privadas nacionales y extranjeras y la flexibilización de los derechos laborales básicos, incluyendo “la privatización de las prestaciones sociales, y la redefinición neocorporativa de las funciones de las instituciones sindicales”⁹⁵

En este nuevo periodo los derechos laborales toman un nuevo cariz, determinado fundamentalmente por el nuevo modelo de desarrollo en el que la *inflexibilidad* de los derechos laborales deja de ser prioritaria

⁹¹ Max Ortega, *Op. cit.*, p. 38

⁹⁵ *Ibid* pp. 38-39

En este orden, la tendencia flexible de los derechos laborales se aprecia básicamente en:

- Inestabilidad en el empleo
- Inestabilidad en el puesto (polivalencia)
- Elasticidad para rescindir las relaciones laborales en la que se incluye la limitación en el pago de los salarios caídos contemplados en la actual legislación laboral
- Divisibilidad del salario (sueldos, bonos, incentivos, becas, etc)
- Jornada variable en extensión y en horario
- Descenso en el otorgamiento de descansos obligatorios en la ley y en los contratos colectivos.
- Contratos colectivos a la baja con relación a derechos y prestaciones conquistados
- Cambio en los ascensos laborales. Fin al escalafón ciego basado en la antigüedad
- Restricción a los derechos colectivos de sindicación, contratación colectiva y huelga

5. *La rigidez del derecho laboral. Sus postulados básicos*

Los cambios de carácter técnico y organizativo en el ámbito laboral que se han dado en las últimas décadas, como producto del neoliberalismo en los países del llamado Primer Mundo, no sólo se han circunscrito a relaciones de producción, sino también a la esfera de los procesos productivos. Son estos espacios en donde las políticas de reordenación han tendido hacia la flexibilización.

En los casos del Tercer Mundo, la tendencia, aunque tardía, no ha sido diferente. En México, a partir de los primeros años de la década de los ochentas, las directrices empresariales se han ido inclinando hacia una nueva racionalidad productiva que le resta rigidez tanto a los sistemas de máquinas utilizadas en los procesos productivos, como a su organización, lo que trae como consecuencia ineludible la modificación substancial de la normatividad que regula: “La relación capital - trabajo contratación, salario, empleo, jornada, etc., y esto por fuerza (ha requerido) también cambios profundos en la organización obrera; cambios, que a partir de entonces comenzaron a sujetarse por *concertación* o por *la fuerza*, a la nueva lógica productiva impuesta”,⁹⁶ sobre todo, en algunas ramas de las empresas transnacionales como la automotriz.

Mendez, Luis *Et. al.*, “Respuesta Obrera Los Sindicatos frente a la Reestructuración Productiva 1983-1992” en *El Condiano*, No. 50, septiembre-octubre 1992, p.155. El subrayado es nuestro.

Existe una identificación fácilmente apreciable entre los planteamientos en torno a la flexibilización de la fuerza de trabajo y de los procesos productivos, con las concepciones neoliberales. La vinculación entre esta corriente económica y la flexibilización, se hace más tangible en campos como el mercado de trabajo. Sin embargo, las demandas y exigencias de la flexibilización del mercado de trabajo también se encuentran presentes en los planteamientos relacionados con la organización flexible de la *producción* o la flexibilización del puesto de trabajo.

En relación con la organización flexible de la producción, cabe mencionar las consecuencias derivadas de la aplicación en diversos países del llamado primer mundo y subdesarrollados, del sistema toyotista: empeoramiento de las condiciones de trabajo, ritmos laborales intensificados, horarios prolongados, sindicatos destruidos o subalternos a la empresa. Este sistema ha generado también un clima de presiones dentro de los centros de trabajo con el objeto de obtener la disponibilidad absoluta de los trabajadores a las empresas. Cabe señalar que este modelo se aplica con diferente intensidad en diversos países.

En el caso de México, los estudios coinciden en señalar que el modelo japonés toyotista se utiliza parcialmente, combinándose con la organización del trabajo taylorista fordista, todo ello en un clima donde persiste la desconfianza entre la gerencia y el sindicato. Los estudios también indican "que los efectos sobre el empleo, salario, calificación, ambiente de trabajo y relaciones laborales

no dependen, únicamente, de la aplicación de nuevas tecnologías y formas organizativas, sino del sistema de relaciones industriales, de la fuerza sindical y política estatal”²

Por otra parte la flexibilización del mercado de trabajo encuentra su sustento, no siempre jurídico, en las formas de contratación de la fuerza de trabajo empleadas por la empresa. Esta flexibilización incide en la celebración del contrato individual o colectivo de trabajo, pero sobre todo, en las formas de poner fin a la ocupación del trabajador, ya sea con base en el clausulado de ambos tipos de contrato o en la ley. Cuando se trata de un cambio profundo, es decir, de una verdadera flexibilización, se hace necesario un cambio a la propia legalidad, sin embargo, en la praxis, ésta pocas veces se lleva a cabo, haciéndose las mutaciones al margen de la legislación vigente. El reclamo de flexibilidad, de la forma de contratar la fuerza de trabajo y el ponerle fin a la misma suele presentarse como un planteamiento autónomo fundado en una concepción fisiócrata de no interferir en el mercado de trabajo. Sin embargo, esta demanda encuentra su origen, en última instancia, en los objetivos propios de la flexibilización del trabajo en “la modernidad”

²Anahí Gallardo Velázquez ‘Organización Flexible, Nueva Forma Organizacional del Capitalismo Postindustrial’ en *Perspectivas de la empresa y la Economía Mexicana*, UAM, 1995, p. 328

Cabe señalar que la irrupción del neoliberalismo en los últimos años, está como se había mencionado, cargada de contradicciones entre las que destaca, que las más insistentes demandas de esta corriente procedan de las compañías multinacionales que actúan bajo un expreso sistema de monopolio que vulnera las llamadas reglas del mercado

Al respecto debe tomarse en cuenta que, la consolidación del derecho de trabajo estuvo fundada en una lucha frontal contra el abstencionismo estatal en materia económica. En tal sentido, el derecho laboral ha respondido, junto con otros factores, al Estado intervencionista, con una proclividad hacia la no-flexibilización de la compraventa y uso de la fuerza de trabajo. Precisamente una de las características que ha estado presente en el derecho del trabajo desde su consolidación, ha sido su solidez. Como ha sido señalado, esta no-flexibilidad incide de dos maneras: por una parte, una inflexibilidad *genérica* relativa a los principios básicos de esta rama del derecho y que se refleja sobre la creación, interpretación y la integración del derecho del trabajo, y por otra parte, una inflexibilidad concreta, derivación de la anterior, que se da en la regulación de cada una de las condiciones de trabajo, como la limitación de la jornada, la edad mínima para laborar, el salario, etc.”⁹⁸

⁹⁸ Para variar fácilmente el número y la calidad de los trabajadores, es necesario modificar la normativa que limita la facultad de despedir o la de celebrar contratos de trabajo sujetos a plazo o condición resolutoria” Osvaldo Mantero de San Vicente “Flexibilidad del Trabajo y Derecho del Trabajo”, en *La*

La rigidez del derecho del trabajo se traduce en que éste representa un mínimo de derechos para los asalariados, lo que significa en el caso de México, que las prestaciones señaladas tanto en el art 123 constitucional, como en la Ley Federal del Trabajo sean su base. Arriba de ellas todo, por abajo de estas prestaciones nada. Este carácter rígido del derecho del trabajo se encuentra vinculado a otros principios del mismo, como su irrenunciabilidad y su imperatividad dentro del campo del deber ser. Cabe señalar que el art 56 de la ley señalada prescribe que “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la ley”

El carácter rígido del derecho del trabajo ha dado lugar a principios o postulados de esta rama jurídica, que se han traducido en reglas básicas que no pueden ser violadas y que se convirtieron en parte fundamental de los cimientos en los que se construyó el derecho laboral.

Las formas de conocimiento filosófico y científico implican la existencia de principios, es decir, de ciertos enunciados lógicos que se admiten como condición o sustento válido para las demás afirmaciones en los determinados campos del saber.⁵²

Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo Nombre o Nueva Realidad?, Ed. Nueva Sociedad, Caracas Venezuela, 1991, p. 127

⁵² Jose Manuel Lastra Lastra, “Principios para una Nueva Cultura ¿en el Viejo Mundo del Trabajo?”, en revista *Laboral* No. 54, 1997, p. 9

Como lo señala el Dr José Manuel Lastra Lastra, en materia laboral existen principios profundamente arraigados en la doctrina tanto nacional como internacional. “cuya cimentación imprime fuerza y vigor a las instituciones sobre las cuales proyecta su figura inconfundible el derecho del trabajo, para impactar su silueta en el rostro del dolor humano”¹⁰⁰

En opinión de Carnelutti, suelen ser reglas no escritas que “están contenidas en el derecho como el alcohol en el vino”¹⁰¹ Estos postulados resultan también esenciales a la hora de interpretar el orden jurídico concreto.

A nuestro juicio, la apreciación de Carnelutti *no corresponde del todo a la realidad* toda vez que estos principios encuentran su fundamento en la Constitución o en los ordenamientos secundarios, es decir, en las propias leyes laborales volviéndose reglas no escritas cuando se amplía, se instrumenta o se interpreta la propia ley

Entre los principios o postulados fundamentales del derecho del trabajo, pueden señalarse el principio protector con sus limitaciones, el carácter irrenunciable -ya aludido- a los derechos consagrados en la ley fundamental y en las normas emanadas de ellas; el carácter imperativo -también ya mencionado- de la misma y el principio de que en caso de duda en la aplicación o interpretación del articulado de la legislación laboral, deberá prevalecer la que

¹⁰⁰ *Ibid.*, p 10

¹⁰¹ Citado por Osvaldo Mantero de San Vicente. *Op. cit.*, p 29

más beneficios reporte al trabajador. De los tres primeros postulados se derivan otros igualmente importantes y vinculados estrechamente con ellos, como lo son la estabilidad, la inamovilidad del puesto, el carácter fijo de la jornada, etc.

El principio protector del derecho del trabajo ha sido interpretado de diferente manera y en cada una de las posturas con diversos matices. Sin embargo, casi todos los tratadistas están de acuerdo en que esta rama jurídica debe velar por los intereses de los trabajadores.

Para el autor venezolano Osvaldo Mantero de San Vicente, el principio señalado debe tener por objetivo la protección del trabajador, finalidad que se logra "no solo en el contenido de la regla, sino también, en la forma "en que la misma debe ser aplicada, interpretada e integrada. Como consecuencia del principio protector, el derecho del trabajador no puede elaborarse ni interpretarse como un derecho regulador de la economía, o protector del inversionista o del empresario como agentes de la economía" ¹⁰²

Por su parte, los tratadistas franceses G.H. Camerlynck y G. Lyon Caen, señalan que "El progreso social constituye la razón de ser del derecho del trabajo. Presentándose en su conjunto como una serie de limitaciones a la soberanía del jefe de la empresa a fin de proteger la persona del trabajador, se

reviste de un evidente carácter unilateral. Se afirma como un Derecho de favor para el trabajador, de desigualdad, y no como un Derecho en que empleadores y asalariados puedan ser tratados como personas iguales”.¹⁰³

El maestro Alberto Trueba Urbina señala que las normas presentes en el art 123 constitucional “son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera. La aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente, alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora”,¹⁰⁴ llegando incluso a señalar que el alcance proteccionista del art 123 mencionado, abarca tanto al trabajo económico, como al trabajo en general, aplicable a toda persona que presta a otra un servicio personal, cualquiera que sea éste. Es precisamente esta interpretación la que resume su conocida teoría integral.

Néstor de Buen por su parte, reconoce el carácter intuitivo y protector del derecho del trabajo en la relación individual. Señala sin embargo, que en el derecho colectivo, el régimen de la huelga y el del contrato colectivo, han creado

¹⁰³ G H Camerlinck, G Lyon Caen *Derecho del Trabajo*. Ed Aguilar. Madrid, 1974, p 24. Más adelante se señala no se puede considerar a ambas partes en condiciones de reciprocidad. El cese patronal no es el contrario de la huelga, la dimisión del asalariado no es idéntica al despido pronunciado por el empleador. *Loc cit*

¹⁰⁴ Alberto Trueba Urbina, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed Porrúa, p 118.

un equilibrio por lo que se hace innecesario el carácter citado. Concluye que por lo que respecta al “derecho procesal, por su propia naturaleza, no es posible admitirlo”¹⁶⁵

El mismo autor señala que la flexibilización no tendría entonces que ver mucho con los orígenes y los propósitos del derecho del trabajo. Este surgió por la necesidad de proteger a los asalariados de los excesos del sector patronal, que evocaban “la naturaleza contractual de los pactos generadores de las relaciones de trabajo”, para tener derecho a la plena negociación. La flexibilización *contrario sensu*, significa “la ruptura de las viejas ataduras y en el fondo, el regreso al juego de la voluntad dominante contra la voluntad dominada”¹⁶⁶. Es decir deja de lado el carácter tutelar del derecho laboral.

Mario de la Cueva difiere de la posición anterior al negar de manera absoluta el carácter proteccionista del derecho laboral al afirmar que en los tiempos modernos la clase trabajadora “no está urgida de tutela, la que en verdad no necesita y no requiere de ella porque posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual con el capital y aun para luchar con el Estado

¹⁶⁵ Nestor de Buen. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Ed. Porrúa México, 1974 pp. 60-61. Habría sin embargo que decir que ciertos artículos de la legislación procesal laboral por lo menos en México tendrían un carácter tuitivo.

¹⁶⁶ Nestor de Buen. “La Flexibilidad en el Derecho. ¡Adiós al Derecho Laboral!”, en *Modernidad y Legislación Laboral* coedición de la Universidad Autónoma Metropolitana y la Fundación de Friedrich Ebert, 1989, p. 90.

protector de la burguesía”. Pensamos, señala De la Cueva “que nuestro Estado y el de ésta era que vive el mundo occidental, en lo que coincidimos plenamente con el pensamiento de Marx, es un aparato protector del capital”.¹⁰⁷

Consideramos que pese a lo señalado por el último autor citado, todos los tratadistas aceptan de diversa manera el carácter proteccionista del derecho laboral. El propio De la Cueva reconoce que el derecho del trabajo concentra los derechos mínimos que el “pueblo” y el poder legislativo aseguraron a los trabajadores en la Constitución y en la ley del trabajo, lo que finalmente se traduce en un mínimo de normas protectoras dictadas a favor del poseedor y vendedor de su fuerza de trabajo.

En nuestra opinión, el derecho del trabajo a partir de su autonomía y consolidación ha tenido un carácter protector del poseedor de la fuerza de trabajo, mercancía primigenia, base y esencia del sistema donde opera el trabajo asalariado. Por otra parte, (el derecho del Trabajo), la legislación laboral si bien asegura una serie de ventajas a la clase trabajadora, -jornada máxima, salario mínimo, derecho a indemnización en caso de sufrir un riesgo de trabajo, etc.- en relación con etapas anteriores, (fundamentalmente el liberalismo al que en cierta medida se pretende regresar), en última instancia favorece la reproducción del sistema en que opera. Esto no significa que ese período, - hoy en retroceso-, sea un desandar en los afanes de los trabajadores. En todo caso, es un paso adelante.

¹⁰⁷ Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed Porrúa, México, 1977, p 105.

en relación con fases anteriores, si bien el reformismo con tintes humanistas presente todavía en esta etapa, aun cuando sea en menor grado, coadyuva a afianzar el sistema. Desde luego que estos avances son también resultado de todo un periodo de lucha del movimiento obrero internacional.

El derecho del trabajo, se afirma, tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patrones, por medio de la normatividad presente en esta rama jurídica. A nuestro juicio, este pronunciamiento contiene una carga ideológica.

¿Sobre qué premisas se encuentra asentado este principio? ¿De qué equilibrio se trata? De un equilibrio que nace, (aun cuando parezca una perogrullada) de un desequilibrio -económico, político y social- existente entre los poseedores de los medios de producción y los poseedores de la fuerza de trabajo; desequilibrio en el que se sustenta todo el edificio social. La aseveración de que el derecho del trabajo tiende a conseguir ese equilibrio - cabe preguntar si el fin primordial del derecho laboral es ese, o además de ese -que no negamos por completo se encontrarían otros fines como: fijar las bases conforme a las cuales se va a explotar la fuerza de trabajo asalariada, garantizar el uso racional de esa mercancía fundamental para la reproducción del sistema, fijar en tal sentido su precio mínimo, determinar las reglas conforme a las cuales se deben dirimir las controversias entre el capital y el trabajo, establecer el papel del Estado como

árbitro de tales conflictos, cuidar que estos conflictos no desborden el marco jurídico político diseñado en función de la reproducción del sistema, etcétera

Como se había señalado, el principio proteccionista del derecho del trabajo se encuentra estrechamente vinculado con el carácter rígido del mismo en su sentido tradicional, es decir, el que corresponde al período comprendido entre el logro de su autonomía como rama del derecho y el surgimiento de la corriente neoliberal, cuya proclividad en materia laboral está dirigida hacia la flexibilización de los principios a los que se hace referencia

Junto al principio protector y correlativo al mismo, se encuentra el de la irrenunciabilidad por el que aun en contra de la voluntad del propio trabajador, los derechos del mismo, plasmados en la Constitución y en las leyes del trabajo, se encuentren resguardados, salvo que opere la prescripción o la caducidad

El principio de la irrenunciabilidad es una de las cualidades fundamentales del derecho laboral que lo distingue substancialmente del derecho privado, siendo este un derecho esencialmente flexible, en el que las partes, con base en la autonomía de la voluntad, puede subsistir fácilmente los términos pactados

A su vez, el carácter imperativo al que también aludimos como otro principio primordial del derecho del trabajo, se encuentra íntimamente vinculado con el postulado relativo a la irrenunciabilidad en virtud de que éste responde a la misma esencia, pues su observancia no puede dejarse a la voluntad de las partes, sino que se aplica coactivamente si es preciso

Por otra parte, en relación con el cuarto principio concerniente a que en caso de duda debe prevalecer la interpretación que más favorezca al trabajador, debe apuntarse que este postulado constituye una conquista de la clase trabajadora que fue largamente esperada. Este postulado, como se ha mencionado, establece otro elemento básico de no-flexibilidad del derecho del trabajo en virtud de que debe aplicarse indefectiblemente cuando se presente el supuesto contemplado en la ley

La amplitud de estos principios va más allá del derecho positivo, aun cuando los mismos no sólo se desprendan de la doctrina, sino del propio derecho originalmente plasmado por los constituyentes en las cartas fundamentales de los países en donde rigen estos preceptos. En este sentido, estos principios

Configuran la razón de ser y el espíritu de (esta) rama del derecho y por lo tanto actúan aun cuando no exista una norma jurídica que expresamente los imponga. La elaboración, por ejemplo, de la teoría de los *límites del jus variandi*, es decir, de los límites dentro de los cuales el patrono puede variar las formas de prestación del trabajo, que constituye una clara manifestación de no-flexibilidad, es en gran parte una elaboración de la doctrina o la jurisprudencia realizada a partir de los fundamentos o principios fundamentales del derecho del trabajo y no a partir de textos de derecho positivo¹⁰⁸

Como ha sido mencionado por diversos estudiosos del derecho, estos principios no sólo se encuentran presentes en la norma suprema, en la ley secundaria y los reglamentos, sino en toda la normatividad y cláusulas aplicables

¹⁰⁸ Osvaldo Manero de San Vicente *Op cit* p. 29

al régimen de compraventa y uso de la fuerza de trabajo, es decir, su espíritu y su aplicación, abarca la contratación colectiva, el reglamento interior y otras figuras jurídico-laborales que se desprenden del derecho positivo ¹⁰⁹

Sin embargo, como señalábamos en párrafos anteriores, la presión del **neoliberalismo** en torno a la flexibilización del derecho del trabajo, hecha presente tanto en la elasticidad de las formas de organización de trabajo (puesto, jornada, etc) como en la liberación del mercado de trabajo (formas de contratación: restricciones a la relación por tiempo indeterminado, etc) tienden hoy en día a provocar una reelaboración del trabajo que empieza ya a plasmarse y cuya amplitud y tiempo de vigencia resultan impredecibles

En términos generales puede ya apreciarse una tendencia a poner en tela de juicio los principios fundamentales del derecho del trabajo. Si esta situación se profundiza, esta normatividad tendrá pronto como objetivo básico la protección de la productividad dentro de la empresa, o la de la libertad económica y no la racionalización de la fuerza de trabajo y la protección de su poseedor ante la explotación indiscriminada

¹⁰⁹ "Para elaborar un régimen jurídico que intente llevar a la realidad el principio ético de que el 'trabajo no es una mercancía' (aunque la fuerza de trabajo sí lo es), es necesario crear normas jurídicas muy rígidas que sustituyan a las leyes del mercado. Si las normas de conducta, como son las normas jurídicas pueden sustituir a las leyes de la economía -que son las que determinan el funcionamiento del mercado- sin suprimir el mecanismo del mercado en sí (sino atemperando sus efectos), es necesario que las normas jurídicas se manifiesten de manera fuertemente coercible y sin posibilidades de flexibilidad en su aplicación o interpretación". *Ibid.*, p 30. Los paréntesis son del autor de este trabajo

Ante esta pérdida cabe preguntarse. ¿Cuál es la razón por la que hasta hace muy poco, la normatividad laboral ha sido rígida? Siguiendo a Osvaldo Mantero de San Vicente, aunque no concordando plenamente con él, coincidimos en que existen dos explicaciones, una, sustentada en fundamentos de carácter *ideológico*, apoyada en pensadores reformistas, que se dirige a la protección de los trabajadores y pugna por la no-flexibilidad laboral a efecto de impedir que rijan las leyes del mercado en las relaciones laborales. Se trata en síntesis de una reacción contra el liberalismo económico del siglo XIX. Junto a la explicación idealista, se presenta otra a la que se le ha denominado *materialista* debido a que este carácter rígido de las normas laborales respondería a los propios intereses materiales del capital.

Según el propio Marx: 'la legislación fabril, primera reacción consciente y sistemática de la sociedad contra la marcha elemental de su proceso de producción, es como vimos un producto necesario de la gran industria' y señala además 'el clamor de los propios capitalistas pidiendo igualdad en las condiciones de competencia, es decir, trabas iguales a la explotación del trabajo'¹¹

En este sentido, como lo señala Mantero de San Vicente la rigidez de los preceptos que regulan la utilización de la fuerza de trabajo se presenta como una necesidad del sistema capitalista en su etapa competitiva y como una característica del trabajo industrial. Adviértase que en tanto se establece una normatividad no flexible para normar la jornada de trabajo en el sector industrial,

“el derecho propone normas flexibles para la regulación de otras formas de trabajo como el servicio doméstico”.¹¹¹

Al respecto debe señalarse que resulta indiscutible que el mejoramiento de las condiciones de trabajo fue consecuencia preponderantemente “de una guerra civil prolongada más o menos encubierta entre la clase capitalista y la clase obrera”¹¹²

Independientemente de lo anterior, la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, obedeció *también* (como se señaló) al propio interés de la clase propietaria de los medios de producción. Desde luego este interés no se dio de una manera individual. Esto se debió a que el hambre desmedida de plusvalía de los capitalistas los hacía pugnar por la prolongación indiscriminada de la jornada de trabajo y por el menor pago de salario. Sin embargo, la limitación coactiva de la jornada de trabajo, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo dictadas por un Estado dominado por los capitalistas, obedeció sin tomar en cuenta el desarrollo de las organizaciones obreras cuya pujanza era cada vez mayor. a la necesidad de cuidar a la mercancía, base y fundamento de todo el nuevo modo de producción capitalista, la fuerza de trabajo, que debido a la explotación sin límite de que era víctima se encontraba amenazada con seguir deteriorándose seriamente, con el consiguiente perjuicio para la clase capitalista en su conjunto.¹¹³

Esta racionalización del uso de la fuerza de trabajo se logra por medio de normas rígidas que cumplen esta finalidad

Si bien la élite de la clase empresarial tomó conciencia de que era indispensable otorgar un mínimo de derechos a los trabajadores para evitar su rebelión y al mismo tiempo, racionalizar el uso de su fuerza de trabajo para cuidar

¹¹¹ *Loc cit*

¹¹² Karl Marx, *El Capital* Ed. Siglo XXI, Tomo I Vol. 1 p. 36

¹¹³ Octavio Loyzaga de la Cueva, *Esencia, Apariencia y Uso* . p. 41

esta mercancía en su propio beneficio, también fue fijando, a través del tiempo, los límites correspondientes. Con este paso de hecho se replanteó un nuevo pacto social, en el que el cambio en las condiciones de trabajo disminuyó el temor a la rebelión

Siguiendo los reclamos del **neoliberalismo**, hoy en día los juristas laborales del sector empresarial, acatando **los dictados del mismo**, demandan cambios profundos a la legislación laboral debido a que a su juicio es necesario adecuarla a la modernidad

En México, Adolfo Tena, abogado y vocero de la Confederación Patronal de la República Mexicana, asegura que están conscientes de que los trabajadores requieren ser protegidos, pero de ninguna manera aceptan que esa tutela llegue a límites que impidan un sano desarrollo ya no solo de la empresa, sino del país, así se llamen “conquistas laborales” a los escollos que intenten oponérsele al progreso

A su juicio, la Ley Federal del Trabajo tal como se encuentra redactada, tuvo su justificación en el momento en que fue expedida la ley de 1931 y acepta asimismo la necesidad de haber sentado los principios que se establecieron en el art 123 Constitucional en 1917. Sin embargo, señala

han transcurrido muchos años a partir de entonces y no es posible seguir manteniendo los mismo principios inamovibles pues las circunstancias han cambiado de manera importante. Aun considerando que la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el momento en que se expidió hubiera estado totalmente actualizada, debemos reconocer que en los últimos dieciocho o diecinueve años que han transcurrido desde su vigencia, el mundo y

particularmente nuestro país han cambiado de manera substancial y no pueden seguir siendo válidos a la fecha principios que nos rigieron anteriormente

Los empresarios y los trabajadores somos todos mexicanos, partícipes del progreso o del fracaso económico del país en que vivimos y no es posible suponer que una ley que regula y regula mal las relaciones entre las partes, deba seguir subsistiendo, solamente porque a veces se les llama 'conquistas de los trabajadores' en perjuicio del sano desarrollo de la empresa del país y consecuentemente de los propios trabajadores¹¹⁴

Adolfo Tena también señala, que dada su naturaleza lucrativa, la empresa deberá irse adaptando a las características de mercado, entre las que ocupa un lugar preponderante su propia modernización, su renovación tecnológica que incluye la compra de nuevos equipos, la implantación de nuevos sistemas de trabajo, etc, lo cual redundará en bien de la propia compañía, de sus trabajadores, del empleo que se genere con motivo del desarrollo de la empresa, y asimismo en un mejor auge económico del país en su conjunto

Tena menciona que la más importante de todas las materias dentro del proyecto *de modernización* es la concerniente a la reconversión industrial, señalando que no existe ninguna disposición en la legislación laboral que sienta las normas para instrumentar el proceso para la modernización señalada. Al respecto, Adolfo Tena apunta que en "el capítulo de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, no se menciona para nada la

¹¹⁴ Adolfo Tena Morelos 'Los Retos de la Nueva Ley Federal del Trabajo en México' en *La Ocupación del Futuro Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral*, coedición de la Fundación Friedrich Ebert, México y Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, 1990, p. 138

modernización. Son otras las causales que permiten la terminación de las relaciones colectivas”¹¹⁵

Pensamos que los planteamientos del apoderado de la Coparmex cumplen su objetivo de velar por los intereses de su gremio. Sin embargo, a nuestro juicio, no es ese el papel de la legislación laboral. Desde nuestro punto de vista, el derecho del trabajo ha tenido desde que surge como rama autónoma del derecho, un carácter reformista, siendo su función, como se ha señalado, humanizar y racionalizar la compraventa y uso de la fuerza de trabajo, sin modificar el sistema de producción que normativiza. En ese sentido su carácter tutelar ha velado -si bien en muchos casos sólo formalmente- por proteger a la clase trabajadora, garantizándole derechos mínimos, como los consagrados en los principios señalados en el apartado anterior. Este aspecto social del derecho del trabajo, ha reivindicado estos postulados básicos bajo el carácter rígido ya mencionado, hecho que lo distingue de otras ramas del derecho, fundamentalmente, el privado.

Proponer que en nombre de la competitividad de las empresas se cancelen los principios apuntados o invocar que para el desarrollo de la empresa o del propio país se hace necesario que se conculquen derechos como la estabilidad en el trabajo, o la inmovilidad en el puesto (es decir, el que un trabajador se convierta en mil usos como se le conoce coloquialmente a esta figura neoliberal), es

¹¹⁵ *Ibid*, p 139

invertir los principios y los valores de este derecho que si bien *per se* no realiza una justicia absoluta, si da certidumbre mínima a quien vive de la venta de su fuerza de trabajo. Pensamos que no pueden subordinarse los intereses mayoritarios de los trabajadores a los intereses individuales representados por los patronos o las empresas, en virtud de que en tal sentido se desvirtuarían los fines del derecho del trabajo, dejando en gran parte de tener sentido

Cabe agregar, por otra parte, que el señalamiento de Tena Morelos, en el sentido de que en la ley “no existe una sola disposición que establezca los medios legales para llevar a cabo el proceso de modernización industrial”, no resulta verídico. No se puede desconocer que en la Ley Federal del Trabajo en el capítulo relativo a la capacitación y adiestramiento, o en el referente a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo se trata el tema, lo que contradice lo *específicamente* aseverado por Tena. Al respecto, el art. 439 dispone lo siguiente:

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

6. Flexibilidad y desregulación laboral

El carácter sólido del derecho del trabajo se manifiesta en casi toda la regulación de las instituciones fundamentales del mismo

El derecho a percibir un salario mínimo o a laborar una jornada máxima está regulado por normas rígidas, debido al carácter irrenunciable imperativo y de orden público. En este orden el salario no puede ser inferior al mínimo fijado, ni la jornada puede exceder de 8 horas. El que al salario mínimo le pueda ser descontada la pensión alimenticia o el que la jornada máxima de ocho horas se le agreguen las horas extraordinarias, no significa que no exista un *cierto grado* de flexibilidad cuyo objeto es la adecuación de la ley a las particularidades presentes en los procesos de trabajo. El propio derecho laboral ha previsto de manera expresa cuáles son en cada institución, las formas de flexibilidad aceptadas.¹¹⁶ V.g., las horas extras no pueden exceder en nuestro país de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana.

Por otra parte, la propia ley permite que la normatividad se ajuste a las peculiaridades de ciertos tipos de trabajo, como en el caso del trabajo doméstico, el de las minas, etc.

¹¹⁶ "La regulación del instituto es rígida en sí misma, pero cuando es imprescindible una cierta flexibilización de la norma, el derecho del trabajo opta por establecer excepciones susceptibles de aplicación flexible". Osvaldo Mantero de San Vicente, *Op. cit.*, p. 30

Cabría señalar que este grado de flexibilidad se presenta también en la reglamentación de condiciones de trabajo V g , el tiempo de reposo durante la jornada, el descanso semanal, etc

La flexibilidad llevada a su último extremo, da paso a la desregulación,¹¹⁷ es decir, a la aplicación absoluta de la *autonomía de la voluntad*, -tanto por parte del patrón como del trabajador-, para establecer las condiciones de trabajo, lo que en realidad sólo permite esta facultad (propio en cierto grado- del derecho privado) al dueño de la empresa. Debe señalarse que esta institución no se ha llevado a cabo hasta la fecha en nuestro país de una manera formal y general, lo que no significa que en algunas áreas de la producción como el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico y otros que se realizan en algunos talleres y otras fuentes de empleo (y de sobreexplotación y desfalco de la fuerza de trabajo) no sean una práctica común.

Sin embargo, debe señalarse que, ante el avance del sector patronal en la flexibilización de la legislación laboral, su próximo objetivo es la desregulación (en algunas normas solamente). El propósito es acabar con el carácter tutelar del derecho del trabajo y terminar con toda la regulación, que dio como resultado mejorar las angustiosas condiciones de la vida y del trabajo de los asalariados.

¹¹⁷ Comenta De Buen que "un gran laboralista español, Miguel Rodríguez Piñero, ha dicho que la flexibilización supone una adaptación del derecho del trabajo a las viejas normas contractuales del derecho privado, en tanto que la desregulación implica la desaparición de las normas". Nestor de Buen, "Flexibilidad y Desregulación: dos vías diferentes" en *La ocupación del futuro* . p. 123

La flexibilidad, como ha sido señalado, se ha convertido en objetivo y arma del sector empresarial. Desde su perspectiva, si el desarrollo del empleo lo exige, habría que llevar a cabo medidas drásticas de flexibilización y desregulación, entre otras, aquellas que permitan una mayor movilidad del personal, en el manejo de los recursos humanos.

Pensamos que pueden revisarse algunos aspectos de la legislación para mejorar los procesos de producción, distribución u otros, en esta etapa transitoria por la que atraviesa el capitalismo donde la productividad y la competitividad son objetivos y necesidades de las empresas. Esto, siempre y cuando estas adecuaciones sean de carácter provisional y no afecten derechos fundamentales como la estabilidad. Estas adaptaciones podrían ser mediante acuerdos temporales vigentes mientras durara la reestructuración pudiendo darse en rubros como la movilidad en el empleo (sin caer en los llamados "mal usos") u otras áreas no prioritarias.

Consideramos que, salvo este tipo de excepciones, no se puede ni se debe permitir que se destruyan derechos laborales, que si bien en algunos casos han sido producto de reformas promovidas por el Estado y sectores conscientes de la burguesía a efecto de prevenir movimientos sociales que atenten contra sus intereses, han significado fundamentalmente lucha y sangre de muchas generaciones de la clase trabajadora.

Como bien ha sido sintetizado,¹¹⁸ la flexibilización y la desregularización en materia laboral persigue terminar con dos valores fundamentales el carácter tutelar del derecho laboral y la estabilidad en el empleo como presupuesto de la relación o el contrato de trabajo, con las salvedades relativas al tiempo u obras determinadas que devienen, en última instancia de la propia naturaleza de la relación o el contrato laboral

Flexibilidad en la Estabilidad en el empleo

Como un antecedente de la flexibilidad en materia de estabilidad, cabe apuntar lo acontecido en Europa con motivo de las crisis que han ocurrido en los últimos años. Ahí se ha pretendido acabar con el derecho a la permanencia en el empleo por medio de contratos temporales renovables por periodos cortos tres o seis meses, por un plazo no mayor de tres años, cuya terminación al cabo de cada ciclo no genera responsabilidad para la empresa. Este tipo de flexibilidad se ha presentado en países como España

Esta medida ha traído consecuencias en el campo sindical ya que como se ha señalado, siendo la relación de trabajo para una parte importante de los trabajadores de carácter temporal, resulta que la generalidad de ellos se abstiene de ingresar a los sindicatos por temor a que no les renueven sus contratos. Es debido a ello que la flexibilidad en la contratación, que trae como consecuencia el

¹¹⁸ *Ibid.*, p.121

incremento substancial de los contratos temporales, -así lo sea en muchos casos al margen de la legalidad- trae aparejado el decaimiento del sindicalismo. De esta forma, la inestabilidad de los trabajadores a coadyuvado en gran medida al control del movimiento obrero

La disciplina en el centro del trabajo no sólo se consigue a través de la instrumentación de figuras jurídicas como el reglamento interior del trabajo, sino utilizando otras, como el contrato de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada, aun cuando la naturaleza del servicio contratado o utilizado (pudiese tratarse de la simple relación de trabajo), sea por tiempo indeterminado. El mantener al trabajador en estado de inseguridad respecto a su continuidad en el trabajo, permite al patrón lograr una mayor sumisión del empleado, debido al temor del mismo de no seguir contando con el pago de la venta de su fuerza de trabajo¹¹⁹

Hay que recordar que en México, la estabilidad como principio jurídico tiene gran fuerza y sustento legal. Baste apuntar que de acuerdo con la legislación vigente el contrato y la relación de trabajo debe entenderse por *tiempo indeterminado*, salvo que las labores de los asalariados sea por *obra determinada*, en cuyo caso debe ser por su propia naturaleza, o por tiempo *determinado* por la misma razón, o porque se haya substituido temporalmente a otro trabajador o por las causas que determine la ley, que corresponden finalmente también a la misma causa.

Es cierto que en México se han violado estos principios por medio de los contratos de 28 días y de tres meses que no tienen ningún sustento legal. Sin

¹¹⁹ Octavio Lovzaga de la Cueva, *Esencia, Apariencia, y Uso* p 111

embargo, los mismos pueden -si bien no siempre con mucho éxito- ser recurridos jurídicamente.

Hoy en día en el ámbito mundial, con la corriente flexibilizadora, el despido libre o el otorgamiento legal para la facilitación del mismo, -traducido entre otras posibilidades, en extender las causales de rescisión de las relaciones de trabajo- y el trastocamiento de la regulación rígida del contrato individual del trabajo -V'g, autorizando la celebración sucesiva del contrato a plazo- se ha facilitado el incumplimiento de las normas protectoras del trabajo. Para especialistas como el profesor Pla Rodríguez, el derecho a la estabilidad en el empleo constituye un principio fundamental del derecho del trabajo,¹²³ comparable con los principios ya mencionados en el apartado anterior, toda vez que si no existiera la normatividad que sanciona el despido injustificado, los propietarios de los medios de producción, distribución, servicio, etc., podrían rescindir automáticamente la relación de trabajo a los empleados que se negaran a aceptar condiciones de trabajo por abajo de la ley.

En tal virtud, la derogación de la normatividad rígida que no permite la contratación de los trabajadores mediante contratos a plazo, y principalmente el despido libre que se demanda como necesario para llevar a cabo en la praxis la organización flexible del trabajo o para dejar abiertas las leyes del mercado,

¹²³ Citado por Osvaldo Mantero de San Vicente, *Op. cit.* p. 32

pueden dar lugar a la inaplicación de una parte fundamental del carácter tutelar de la legislación laboral vigente

Organización Flexible en el Trabajo

La flexibilización en la normatividad laboral originalmente se empezó a dar en lo relativo a la estabilidad ya mencionada y en la *organización del trabajo*. Respecto a ésta, cabe señalar que, (hasta antes de la nueva tendencia), como principio, se asignaba a cada empleado *un tipo de trabajo determinado* para el que en muchos casos se había previa o concomitantemente capacitado. Esta tarea asimismo debía ser llevada a cabo durante una *jornada* de trabajo que *empieza y termina de conformidad* con lo convenido con *el trabajador*.

Por el contrario, en la organización flexible los trabajadores deben dedicarse a distintos tipos de trabajo convirtiéndose en muchos casos en comodines, durante horarios movibles, tanto por lo que respecta a la extensión de la jornada, como al lugar donde empieza y termina la misma.

En relación con la flexibilización del puesto en sí, debe apuntarse, que en México la regla es que el trabajador debe desempeñar el servicio o servicios que se hayan señalado en el escrito donde deben constar las condiciones de trabajo, lo que no ha significado que en algunas ocasiones sean muchos o muy variables los tipos de trabajo, bastaría revisar al respecto, los catálogos de puestos o profesigramas en los que se detalla el tipo de función a realizar para cada puesto

La *excepción* formal la constituye el supuesto contemplado en el art 27 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone en obvia relación al empleado que carece de todo tipo de capacitación -siempre y cuando no se hubiese señalado su función-, que "el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género del que forman el objeto de la empresa o establecimiento "

El que lo señalado sea una excepción, lo confirma el que la propia ley dispone que para que opere la causal de rescisión de las relaciones de trabajo por desobediencia, ésta, debe estar relacionada con el trabajo contratado. Al respecto debe recordarse el famoso caso acaecido hace algunos lustros en Francia, en donde las secretarias fueron despedidas por negarse a servir café de manera indiscriminada, labor que no estaba contemplada en sus contratos de trabajo, situación jurídica que dio como consecuencia su reinstalación por orden de los tribunales competentes. En tal sentido, obsérvese la trascendencia que tendría la flexibilidad formal del derecho en comentario, huelga decir que en la praxis, ésta se esta llevando a cabo subrepticamente mediante la mutilación o transformación de los contratos colectivos de trabajo o simplemente mediante su implantación directa cuando no encuentra resistencia sindical o individual suficiente de los trabajadores afectados.

Flexibilización en la praxis de las funciones de los trabajadores de confianza.

Uno de los sectores que ha sido víctima de la flexibilización en la práctica desde hace muchos años, ha sido el conformado por los trabajadores de confianza. Como se sabe, en los términos de la ley reglamentaria del Art 123 constitucional, apartado "A", son trabajadores de confianza los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de una manera general y los que realizan trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Cabe recordar que de conformidad con lo dispuesto por la misma ley, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

No obstante lo anterior, se ha vuelto una práctica común designar como trabajadores de confianza a quienes realmente no lo son, a través de su alusión en los contratos colectivos de trabajo, que de hecho en estos casos se convierten en contratos de protección, signados con sindicatos "blancos" - prohijados por la empresa- o con sindicatos "charros". Obviamente, esto resulta favorable para estas empresas, al considerar como regla, que todos los empleados de oficina son forzosamente de confianza, además de los mandos intermedios, técnicos altos y medios. Últimamente, como resultado de los modernos cambios estructurales para apoyar la productividad, se han ido

agrandando los niveles de confianza bajo la óptica de que el personal sin estabilidad, es más productivo ¹²¹

Alcalde Justimani ha señalado que la flexibilización en la praxis de la designación del trabajador de confianza obedece:

a criterios de eficacia, de privacía, de confiabilidad, de manejo de recursos económicos, de posición estratégica e incluso de exigencia vital para funcionar, como si ser trabajador de base implicara pereza, intrascendencia o incumplimiento. Se aduce también la necesidad de tener personal capaz, flexible, multihabilitado, nuevamente como si el trabajador con derechos laborales implicara necesariamente improductividad, incapacidad, rigidez o irresponsabilidad ¹²²

Pensamos que como lo habíamos señalado, la mestabilidad en el corto plazo en cierto sentido favorece la disciplina. Sin embargo, esto no justifica la tendencia mencionada, la que últimamente ha ido en aumento de manera creciente. Cabe aclarar que la inestabilidad, desde un punto de vista jurídico, no puede entenderse tal como la perciben muchas empresas en relación con sus trabajadores de confianza, toda vez que para que opere la rescisión de las relaciones de trabajo de estos trabajadores por pérdida de confianza no basta el dicho, sino que ésta debe demostrarse de manera fehaciente. Otro factor que incide en forma determinante para que la empresa disponga al margen de la ley, quienes serán trabajadores de confianza, deviene de que estos empleados, además de otros derechos que tienen restringidos, no pueden pertenecer a los sindicatos

¹²¹ Arturo Alcalde Justimani "El Cuello Gris de los Trabajadores de Confianza" en *Foro Legislación Laboral Situación Actual y Perspectivas*. Colección Memorias, 1993, p 111

¹²² *Loc cit*

inexistencia del contrato colectivo hace que los principales aspectos del proceso laboral relacionados con los tiempos, ritmos y volúmenes de trabajo, estén exentos de reglamentación” lo que permite un amplio margen de maniobra a los directivos empresariales para modificarlos de acuerdo a las necesidades de la producción de igual manera, no hay muchos impedimentos a los acomodos de horario, teniendo en cuenta el recurso de las horas extras, muy utilizadas por la patronal, ya sea como transferencia entre líneas, sectores o incluso plantas de la misma empresa ¹²⁶

El frágil desempeño contractual brasileño se debe no solamente a la falta de una cultura negociadora. De acuerdo a Marlene de Oliveira puede decirse que entre los factores que inhiben la contratación colectiva en Brasil sobresalen:

- Limitaciones derivadas del sistema corporativo
- Ausencia de cuadros dirigentes derivados de la represión a los empleados
- El principio de la contratación anual, caracterizado por un *data base*, obstaculiza la contratación colectiva pues significa que obligatoriamente el empleador sólo tiene un momento al año para hacer la contratación colectiva

¹²⁶ Marcia de Paula Leite “Modernización Tecnológica y Relaciones de Trabajo en Brasil” en *Trabajo Industrial en la Transición. Experiencias de América Latina y Europa*, editado por la Fundación Friedrich Ebert. El Colegio de Puebla y Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, 1993, p. 92

- Falta de un *status* de derecho sindical como verdadero derecho, haciendo que la utilización de la justicia común sea más frecuente en estos días para reprimir los movimientos huelguistas y sindicales.¹²⁷

Otras veces la flexibilidad se logra de una manera indirecta, por ejemplo, la derogación de la norma sobre cierre uniforme del comercio, al no inhibir la apertura del comercio en días de descanso obligatorio, se dificulta el control del cumplimiento sobre el descanso semanal aunque no se modifique la normatividad correspondiente

Por otra parte, como bien ha sido señalado, la flexibilidad de la legislación laboral o la *desregulación de la misma en algunos aspectos*, tiene como consecuencia un incremento en las facultades de la empresa para disponer por sí misma la forma de contratar y/o usar la fuerza de trabajo.¹²⁸

El derecho del trabajo se encuentra hoy en día ante una disyuntiva o se afianza como un derecho que mitigue en beneficio de los trabajadores los efectos del sistema de producción en el que opera, o evoluciona hacia su conversión en un conjunto de normas cuyo objetivo *fundamental sea simplemente el propiciar*

¹²⁷ Marlene de Oliveira "Contratación Colectiva y Flexibilidad en Brasil" en *Trabajo Industrial en la Transición* p.124

¹²⁸ La flexibilidad del Derecho del Trabajo se nos presenta así como una nueva manifestación de un fenómeno que cada vez resulta más nítido en este fin de siglo: la sustitución del Estado por la empresa. No es sin duda casual que el mayor clamor contra el intervencionismo del Estado provenga de grandes empresas transnacionales cuyo poder efectivo es muy superior al de la mayoría de los Estados del mundo y se ejerce sobre ellos. Tal vez no haya en el derecho del trabajo un ejemplo más claro de la teoría de la flexibilidad que los fracasos, o los esmirnados frutos, logrados por las tentativas de la OIT para crear un

el eficientismo y la competitividad en un mundo globalizado, en el que el carácter tutelar y humano de esta rama del derecho pasan a un último término

Lo anterior no significa como ya lo señalábamos, que nos pongamos a que sea revisada en algunos aspectos nuestra legislación laboral con el objeto de adaptarla de manera temporal a las nuevas necesidades que se presentan derivadas del actual contexto en el que se desenvuelven las relaciones obrero-patronales. sin perder nunca de vista que no se puede consentir en regresar a antiguas formas propias del derecho privado

Como ha sido apuntado es necesario tener en cuenta que los trabajadores necesitan amparo y protección no por que sean *capitis diminutio*, sino por que su condición los coloca en una permanente situación desventajosa frente a los dueños de los medios de producción, que les impide pactar libremente las condiciones de venta y uso de su fuerza de trabajo; lo que obliga a que sus condiciones de trabajo sean reguladas a través de un derecho que vele por sus intereses, los que representan la parte más débil de estas relaciones.

Por otra parte coincidimos con algunos autores, en que en instituciones del *derecho colectivo* del trabajo, como el sindicato y la huelga, debe darse una flexibilización con el fin de dar mayor autonomía a estos derechos. En este sentido, esa flexibilización tendría que darse, por lo que respecta al sindicato, en

su registro y en la toma de nota para evitar el control político y la manipulación de la asociación gremial. Por lo que corresponde a la huelga, se debe simplificar su regulación y derogar su calificación a efecto de que los trabajadores ejerzan plenamente este derecho.

Coincidimos también en que por la vía de una flexibilización abierta, nos acercamos a las circunstancias y situaciones que se vivieron en los inicios del capitalismo en donde imperaban, *contrario sensu* de como se regulan hoy las relaciones laborales, jornadas mínimas y salarios máximos y donde estaban prohibidos los derechos de sindicación, de contratación colectiva y de huelga. De seguir la tendencia modernizadora en boga, el objetivo -fundamental- del derecho del trabajo cambiaría de ser un derecho tutelar y protector -con sus limitaciones- de los trabajadores, a ser simplemente un coadyuvante de la política económica en favor de las grandes empresas, fundamentalmente las transnacionales.

Capítulo II

EL PROCESO DE LA FLEXIBILIDAD JURÍDICA DE LA FUERZA DE TRABAJO EN MÉXICO

1. Introducción

En México la implantación de las políticas económicas en el ámbito laboral, inspiradas en el liberalismo, han tenido como consecuencia la pérdida salarial y la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y de los derechos de los asalariados. Ante este hecho, sólo algunos sectores obreros han tenido una respuesta organizada.

Esta lucha contra la flexibilidad la han emprendido grupos de trabajadores que se ubican, fundamentalmente, en las grandes empresas del país. En tal sentido "solo un pequeño sector organizado y combativo de trabajadores ubicados por lo general en la gran empresa, se resiste a la transformación productiva impulsada por el capital, o bien, busca la concertación ofrecida por el Estado e instrumentada, según sea el caso, por el sector empresarial"¹. De esta forma, los modos de afrontar la ofensiva estatal y patronal efectuada por las organizaciones gremiales se han presentado básicamente de dos maneras: por un lado, la oposición abierta llevada a cabo generalmente por los sindicatos independientes o verdaderamente representativos, los cuales constituyen una

¹ Luis Méndez et al. "Respuesta Obrera: Los Sindicatos frente a la Reestructuración Productiva", en *El*

minoría dentro del sindicalismo en México, y cuyo objetivo fundamental es velar por las conquistas expresadas en los contratos colectivos, la otra forma ha sido la concertación, que puede presentarse previo el acuerdo y la representación democrática de los trabajadores con el objeto de salvaguardar dentro de lo posible sus derechos laborales conquistados y plasmados en los contratos colectivos

La concertación también se ha dado al margen de los trabajadores, esto ha ocurrido en cierto grado, dentro del llamado movimiento obrero oficial o corporativo. Puede decirse, por otra parte, que se ha excluido de la misma -con graves consecuencias para los trabajadores- a los sindicatos carentes de una verdadera representatividad, cuyos intereses se han centrado básicamente en la obtención de ventajas económicas o políticas en favor de su dirigencia cupular inmersa en la burocracia sindical y cobijada bajo el partido oficial. Se puede decir asimismo, que el gran sector de los trabajadores desorganizados que conforman una gran mayoría no han participado en esta justa por la preservación de los derechos laborales, debido, en gran medida, a que han carecido realmente de los mismos.

Cabe señalar, que pese al discurso del Estado, relativo a respetar la voluntad de los trabajadores dentro del sindicalismo, es decir, que éste tenga un carácter democrático, el corporativismo ha seguido siendo útil, tanto al Estado

mexicano, como al gran empresariado que ha pugnado por llevar hasta sus últimas consecuencias las modificaciones laborales favorables a sus intereses. Esto debido a que las mismas le permiten, en nombre de la eficiencia, la productividad y la competitividad, incrementar la plusvalía arrancada en el proceso de trabajo y reducir las conquistas laborales plasmadas en los contratos colectivos e incluso violar las especificadas en la ley. El saldo de esta política para los trabajadores ha sido alto; una gran pérdida en el poder adquisitivo de su salario (más del 55 %, y en el caso del salario mínimo, más del 75 %), exclusión en un número significativo de contratos, fundamentalmente en las grandes empresas, de cláusulas que mejoraban sus condiciones laborales, flexibilización al margen de la ley de sus derechos laborales y condiciones de trabajo (estabilidad, movilidad en el puesto y en el lugar de trabajo etc.), así como pérdida del empleo en un significativo porcentaje, tanto por recorte de personal, como por rescisiones de la relación o contrato de trabajo al margen de la ley. Todo esto, producto básicamente de la crisis provocada por la política neoliberal instrumentada a partir del sexenio presidido por Miguel de la Madrid y recrudecida dramáticamente con la devaluación llevada a cabo el 20 de diciembre de 1994, cuando los efectos señalados se acrecentaron de manera importante².

Puede decirse que en los últimos años encontramos, básicamente, tres

² Como es del dominio público el ahondamiento de la crisis ha traído como consecuencia, cierre de

modelos de flexibilidad laboral “Una solución denominada por Ludger Pries ‘neotaylorista de flexibilidad externa’ que descansa en el cambio unilateral por parte de la empresa, en la precarización del empleo (utilización de trabajadores eventuales, subcontratación de partes de los procesos de trabajo, alta rotación de personal) y en la reducción de espacios de intervención sindical”³ Otra forma de implementar la flexibilidad conocida como “paternalismo renovado”, consiste en el logro de una mayor implicación individual de los asalariados a partir de la consulta y capacitación, si bien la “organización de las tareas para lograr combinar las funciones de producción en el control de calidad y lograr la polivalencia es igualmente unilateral” Como una tercera forma, constituyendo la excepción, encontramos la “flexibilidad concertada” en la que el sindicato y la empresa negocian “los cambios organizativos y tecnológicos compartiendo retos y beneficios” En este último caso, se hace necesario un sindicato verdaderamente representativo preocupado por la cantidad y la calidad, asuntos ajenos al sindicalismo corporativo⁴

Como lo señala Graciela Bensusán⁵ la normatividad presente en la legislación laboral presenta reglas que de haberse respetado hubieran restringido

empresas de desempleo, paros técnicos incremento de despidos al margen de la ley, etc

³ Graciela Bensusán Areous, “El Modelo Mexicano de Regulación Laboral y las Estrategias de Competitividad en *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*, coedición Universidad Autónoma Metropolitana y FLACSO, México 1996, pp 93 Señala la misma autora que en esta forma de implantación de la flexibilidad, “la polivalencia de los trabajadores, con su contrapartida en términos de calificación, está ausente o cumple un débil papel en estas estrategias” *Loc cit*

⁴ *Ibid* p 94

⁵ *Ibid* pp 94-95

la dimensión de las transformaciones llevas acabo unilateralmente por las gerencias empresariales. Tal es el caso de las revisiones contractuales -que en terminos de ley- no podrán concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en los contratos vigentes, así como el trabajo eventual que sólo podrá pactarse cuando responda básicamente a la naturaleza del mismo

2. Precedentes de la modernización laboral

Las relaciones sociales que se generan dentro de los procesos productivos, así como la función de los trabajadores, tanto directos, como indirectos frente al desarrollo de las fuerzas productivas, van variando de acuerdo a la evolución propia de los sistemas económicos dominantes. En el caso de México, la entrada en vigor del neoliberalismo generó a partir de los primeros años de la década de los ochenta, cambios sustantivos en las políticas diseñadas por el Estado y el capital, para adaptarse al proyecto en que se insertó a la economía del país de acuerdo al modelo que respondió a la necesidad del capital para inscribirse en un nuevo patrón de acumulación. Uno de los ejes fundamentales de esta política, ha estado centrado en la atracción de capitales extranjeros e incluso nacionales, en el área productiva, a través del “ofrecimiento” de fuerza de trabajo disciplinada y con derechos laborales disminuidos y flexibles.

Puede decirse que la confrontación de intereses que se generó entre los llamados factores de la producción, dentro de los espacios ya apuntados, se

empieza a presentar en forma importante a partir de 1983. El marco en que se da el enfrentamiento está señalado con la nueva política de austeridad dictada por el Estado y la instauración del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 junto con la proclamación de la restricción productiva temporal con el objeto de lograr la estabilidad económica.

En el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, dentro del rubro, Política Social se señalaron como propósitos fundamentales

Elevar la generación de empleos (y) proteger y mejorar gradualmente el poder adquisitivo del salario.

Combatir la marginación y la pobreza avanzando en particular en la satisfacción directa de las necesidades básicas de la población.

En tal sentido se determinó

(que) el gasto público y las políticas fiscal, crediticia y de comercio exterior serán manejados con el propósito de recuperar la capacidad de crecimiento económico y de inducir una reorientación del aparato productivo hacia la oferta de bienes de consumo laboral, para lograr una mayor distribución del ingreso. Se reorientará el gasto público y se condicionará la política de apoyos y estímulos a la creación de empleos como objetivo prioritario.

(En el propio plan se señaló asimismo que)

De acuerdo con la estrategia planteada, tanto la reordenación económica como el cambio estructural atienden al objetivo de generar empleos. Adicionalmente, se fortalecerán los mecanismos administrativos, institucionales y de fomento, que permitan proteger los puestos de trabajo existentes, multiplicar las oportunidades de empleo y garantizar condiciones de justicia al trabajador.⁶

De acuerdo con las políticas programadas en el plan, se pronosticó un

⁶ Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, edición gubernamental, pp. 215-216.

crecimiento económico “del 5-6 por ciento anual para el periodo 1985-1988, (vaticinándose) que el aparato productivo podría generar empleos suficientes para empezar a revertir los altos índices de desempleo (lográndose), una media anual de crecimiento del empleo del 3.5 al 4 por ciento.”

Los resultados del primer sexenio en el que rigió el modelo neoliberal son conocidos, el producto interno bruto creció en todo el sexenio 1.1 %, es decir un promedio de 0.183 % por año. El PIB por habitante fue de -10.8 %, el salario mínimo real - 40.1 % y la inflación de 5,164.3⁸

Debe destacarse que las políticas de austeridad dictadas por el Estado a que hacíamos referencia y la instauración del Plan Nacional de Desarrollo estuvieron acompañadas por el recorte de personal, fundamentalmente, en las esferas estatal y paraestatal y por la restricción del ingreso en los salarios mínimos y en las revisiones contractuales.

La respuesta a esa política fue dada sorpresivamente en 1983 por la propia CTM, en un semi-desafío con el nuevo régimen, apoyada por algunos sindicatos independientes como el STUNAM y el SUTIN que lanzaron amenazas esta vez cumplidas, de emplazamiento y estallamiento de huelgas que alcanzaron su punto más álgido durante el mes de junio, de 1983.⁹

“Junto al STUNAM, alrededor de 20 sindicatos universitarios

Ibid p. 217

⁸ Fuente: José Luis Calva, *El modelo Neoliberal Mexicano*, Juan Pablos, editor, México 1995, p. 24

⁹ Luis Méndez, *et al Op cit*, p. 162

pertenecientes al nunca reconocido Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), (estallaron) huelgas por demandas de incremento salarial”¹⁰ Dentro de esta coyuntura en la que se trató de atraer al sindicalismo independiente para integrar el Congreso del Trabajo, Fidel Velázquez ofreció su apoyo a las huelgas, retirándolo finalmente “Los conflictos terminaron mal En la UNAM, el Rector se retractó el 8 de junio del ofrecimiento inicial de aumentar 1,700 pesos mensuales” y amenazó con presionar a las autoridades laborales para que la huelga se declarara inexistente Los trabajadores “decidieron concluir la huelga al día siguiente sin haber conseguido un solo centavo de aumento salarial Matices más, matices menos, el mismo camino siguieron el resto de las huelgas universitarias”¹¹

La huelga del SUTIN tuvo un resultado mucho más grave para los trabajadores Como se recordará, el conflicto terminó con la liquidación de los empleados y siete meses después con la desaparición de URAMEX

Regresando al álgido mes de junio de 1993, ante la amenaza del insólito estallamiento de huelgas de parte del sindicalismo oficial, el gobierno reaccionó presionando a su cúpula, la que finalmente, declinó de su supuesto intento En los primeros días de junio, el sector obrero del PRI propuso un pacto de solidaridad con los sectores privado y público, negándose este último a tal

Luis Méndez, José Othon Quiroz, *Modernización Estatal y Respuesta Obrera. Historia de una Derrota*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 1994, p. 53.

Ibid p. 54

acuerdo. Es hasta el 8 de agosto cuando se establece un pacto, suscrito por la CONCAMÍN y el Congreso del Trabajo. De esta manera, es como comienza la nueva estrategia empresarial inspirada en el neoliberalismo e impulsada por el Estado, cuyo objetivo ha sido, desde entonces, subordinar las relaciones de trabajo a la productividad y a la competitividad empresarial, sin que importen muchas veces sus efectos en la salud, ni se incrementen los niveles de vida de los trabajadores. Si bien con la promesa no cumplida hasta ahora, de que tal política a mediano plazo, -que ya se excedió en demasía-, conllevaría los efectos contrarios

Las consecuencias de la reestructuración durante este periodo han sido resumidas de la siguiente manera

En la Ford se rescinde a más de tres mil empleados. "en las huelgas de Dina y Renault, la patronal hace depender la revisión salarial de la modificación al contrato colectivo de trabajo y a la rescisión de las relaciones de trabajo de más de dos mil trabajadores. "la huelga de Mexicana de Aviación es requisada", estalla la huelga de Cananea como anuncio de su futura *reprimanzación* y el SME emplaza a huelga" por aumento salarial de 115 %. al tiempo que denuncia firmemente la política estatal de imposición de topes salariales, mientras se prepara para "luchar por defender su contrato colectivo de trabajo y (por) la existencia misma de la empresa". A partir de estos hechos "el embate contra los trabajadores se dará casi sin resistencia"¹²

Durante los siguientes dos años, el mundo laboral vive un periodo de reestructuración productiva, cuyo objetivo parece centrarse en socavar la rigidez jurídico laboral y en privilegiar la modernización laboral a costa del empleo. Se une a lo anterior, en pleno auge del neoliberalismo, la acelerada caída del poder

¹² Luis Méndez et al. Respuesta Obrera "Los Sindicatos Frente a la Reestructuración", pp 162, 163. El

adquisitivo de los trabajadores, pese a las críticas más retóricas que reales de la propia CTM y algunas otras centrales oficiales preocupadas en parte por sus representados, pero también y fundamentalmente por el constante desgaste de su legitimación y sus consecuencias políticas. La utilización de la requisa en nombre del interés público durante este periodo en el sector paraestatal se incrementa en forma considerable (TELMEX). Se presentan asimismo, luchas aisladas de movimientos como el de los mineros de Real del Monte y de Taxco.

Durante el siguiente bienio (1986-1987) se afirma la política económica neoliberal emprendida por el gobierno y se impulsa decididamente la reestructuración de los procesos productivos, lo que significó no solamente cambios meramente tecnológicos, sino la modificación de las relaciones laborales y el involucramiento del propio sindicato dentro del proceso productivo, hechos todos conocidos en aquellos años como reconversión industrial.

Bajo ese esquema y con el fin de promover cambios estructurales, el gobierno impulsó asimismo, la reestructuración del sector público, al tiempo que avanzó en promover la liberalización del mercado. Dentro de este orden

El Pacto de Ahorro y Crecimiento, (PAC) firmado en 1986 así como el *Pacto de Solidaridad Económica* (PSE) en 1987, fueron elaborados para responder a cambios observados en la economía internacional y nacional. Fueron instrumentos para adaptarse a la situación cambiante pero, en lo esencial mantuvieron el mismo rumbo: superar la crisis y modernizar al país a costa de los niveles de vida de la población mayoritaria, los documentos también se orientaron por mantener una gran disciplina respecto a los

lineamientos del Fondo Monetario Internacional¹³

Estos programas representaron para el sector obrero una mayor profundización en la cuota de desempleo y una limitación a las conquistas laborales plasmadas en los contratos laborales, lo que significó (ese era el objetivo) se profundizara la flexibilización de una parte importante de los derechos de los trabajadores produciéndose inestabilidad, movilidad del puesto de trabajo, salario desregulado, etc ; a ello se aunó un mayor deterioro de sus ingresos, producto de la política implementada de libre juego del mercado, salvo en lo concerniente a los salarios

Las consecuencias de la política señalada llegaron a tal extremo, que de acuerdo a cifras del Congreso del Trabajo, durante 1986 se despidieron durante los tres primeros meses alrededor de medio millón de trabajadores. Ante estas circunstancias las muestras de inconformidad obrera en diversos sectores no se hizo esperar, siendo el Sindicato Mexicano de Electricistas quien encabezó la resistencia. Este movimiento fue acompañado por otros, que al igual que el primero acabaron en derrota.¹⁴

Durante el año siguiente es también el SME quien encabeza la resistencia y estalla solo la huelga general convocada por el Congreso del Trabajo,

¹³ Javier Aguilar García, *La Modernización, el Movimiento Obrero y el Estado Mexicano*, Tesis Doctoral en Ciencia Política, UNAM, 1992. pp 118-119.

¹⁴ Entre otras, se pueden citar el conflicto laboral de Dina que concluye con la desaparición de un número importante de cláusulas del contrato colectivo, la huelga de la Renault que desemboca en la terminación de esta empresa y el consentimiento sindical en TELMEX para que sea solo esta empresa la que determine sobre las transformaciones tecnológicas

abanderando una marcha al zócalo que reúne a casi un cuarto de millón de adeptos. Finalmente, la huelga es declarada inexistente y se ordena una intervención administrativa de la empresa. Para concluir con la malograda oposición obrera, en el último mes de 1987, el llamado movimiento obrero oficial signa junto con otros sectores, como se señaló, el Pacto de Solidaridad Económica con las consecuencias ya apuntadas.¹⁵

Es a partir de 1988 cuando la flexibilidad laboral empieza a dejarse sentir en forma trascendente, en las empresas que van a la vanguardia en tecnología, V.g. PEMEX, Telmex y Altos hornos de México en 1989. Este hecho puso en alerta a las organizaciones sindicales independientes, lo que derivó en una mayor oposición de las mismas al resquebrajamiento de los derechos laborales.

En el sexenio siguiente el esquema económico no varió, sino que fue profundizándose. Sin embargo, en las declaraciones gubernamentales y los planes económicos prevalecía el optimismo. En el plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 se planteó dentro de los objetivos básicos nacionales, "el mejoramiento productivo del nivel de vida de la población". El plan reconocía en "la política económica (modernizadora) un instrumento para cumplir cabalmente su compromiso de contribuir al desarrollo social, promoviendo prioritariamente el bienestar de las mayorías". Asimismo, se afirmaba que "la modernidad busca

¹⁵ Cabe señalar que la actitud combativa del SME cambió radicalmente en el año siguiente al apoyar a los candidatos del PRI en la contienda electoral de 1988, siendo electo presidente del Congreso del Trabajo, el secretario general de esa organización sindical. Luis Méndez, *et al*, *Respuesta Obrera. Los Sindicatos*, Op. Cit. p. 160

reactivar nuestra economía para elevar el bienestar productivo de cada familia mexicana. El crecimiento no servirá si no responde a las demandas de *empleo*, *ingresos*, salud, vivienda, servicios y desde luego, educación”¹⁶

En el capítulo 6 del Plan, relativo al Acuerdo Nacional para el Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida, se señaló dentro del punto 6 I, denominado Creación de Empleos productivos y Protección del Nivel de Vida de los Trabajadores,

Que el fortalecimiento de la creación de empleos y el aumento de los salarios reales se producirá sobre la base de la estabilidad económica, de una creciente inversión ampliadora de la oferta de empleos, de los avances de la productividad, y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico

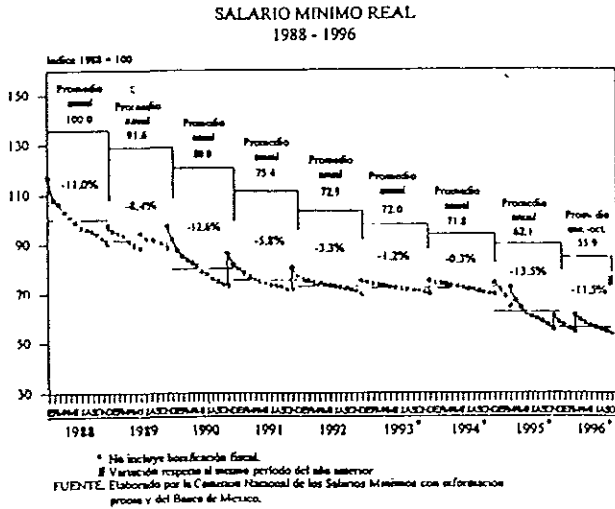
En el mismo apartado se señalaron como líneas de política para lograr el mejoramiento social de los trabajadores entre otros puntos los siguientes

- Aumentar el empleo y los salarios reales sobre las bases del incremento de la demanda de trabajo que será propiciado por el crecimiento económico, del aumento de la productividad, y de la reducción de la transferencia de recursos al exterior
- Mejorar y ampliar la educación y fortalecer la capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales.
- Asegurar la vigencia de una política laboral que atienda la satisfacción de los derechos de los trabajadores
- Apoyar una participación amplia y decidida del movimiento obrero y de los campesinos en la concertación de la política económica y social junto con los demás sectores del gobierno¹⁷

Resulta obvio que los postulados anteriores o no se cumplieron o no dieron

¹⁶ El subrayado es mío
¹⁷ Plan Nacional de Desarrollo 1989 - 1994.

los resultados esperados Respecto al primer señalamiento no se aumentó el empleo ni los salarios reales, incluso estos han seguido cayendo como se demuestra en el siguiente cuadro



Por otra parte cabe apuntar que la caída del salario no estuvo vinculada a la productividad, esta creció durante diversos periodos del sexenio y los salarios siguieron deteriorándose Baste comparar la caída del salario a que se hace referencia en el cuadro anterior, con el aumento a la productividad representada en la gráfica que aparece en la página 80 de este trabajo

Respecto al empleo cabe señalar que producto de la crisis que estalló en diciembre de 1994, la pérdida de puestos de trabajo en 1995 fue de 732 mil Un año después el empleo creció en 860 mil, todo esto con base en las cifras de asegurados en el IMSS y en el ISSSTE Analizando el crecimiento del empleo de los asegurados totales en relación con el incremento de la PEA (población

económicamente activa), se observa un gran déficit ¹⁸

Si suponemos que la PEA crece en promedio anual un millón (aunque en rigor la PEA muestra una tendencia decreciente), tenemos que de 1988 a 1996, la PEA crece en 8 millones y los empleos generados aumentan en 1 millón 861 mil. Un déficit de empleo de más de 6 millones desde 1988, los cuales en su gran mayoría engrosan al subempleo y al desempleo ¹⁹

Por lo que corresponde al tercer punto del plan, relativo a los derechos de los trabajadores, estos no han sido respetados. La flexibilidad de los mismos al margen del derecho ha seguido presentándose ²⁰

En relación con el último objetivo señalado del plan, -apoyar una participación amplia y decidida del movimiento obrero y de los campesinos en la concertación de la política económica y social junto con los demás sectores de gobierno- este tampoco fue alcanzado. Los efectos sobre los trabajadores mencionados en los puntos anteriores muestran de manera clara lo anterior. Puede decirse que, si bien es básicamente a partir de 1982 cuando se rompe el pacto social signado desde 1917, es en el gobierno de Salinas cuando los efectos se recrudecen.

Como lo ha señalado Javier Aguilar García, la nueva orientación

¹⁸ Hector Torres G. 'La Situación Actual del Empleo, Desempleo y Subempleo en México. Análisis y Propuestas' en *El Cotidiano* N° 83, mayo-junio de 1997

¹⁹ *Loc cit*

²⁰ Como ejemplo de lo señalado, véase los diversos artículos sobre el tema en *El Cotidiano* No 46 marzo-abril de 1996

económica ha significado un duro golpe para las clases trabajadoras, entre cuyas consecuencias, resaltan las siguientes

1) Reducción del salario real, 2) Racionalización y reestructuración del gasto público, 3) Desempleo y subempleo masivo; 4) Elevación de precios, tarifas e impuestos; 5) Debilitamiento o desarticulación de los contratos colectivos para favorecer la mano dura de los empresarios o del Estado. 6) Limitaciones legales o políticas al ejercicio del derecho de huelga, 7) Suprimir las relaciones laborales con el expediente de desaparecer empresas mediante la quiebra, la fusión o la venta de las mismas, 8) Cambiar las relaciones laborales con el cierre y reapertura de las empresas (Otras de las características de esta política residen en) Eliminar de los contratos colectivos la intervención de los sindicatos en cuestiones productivas, suprimir prestaciones, establecer el precio de la fuerza de trabajo con nuevos criterios, ya no se trata de mantener el criterio del costo producción de la fuerza de trabajo, sino de introducir la productividad como elemento fundamental²¹

A estos actos se suman otros hechos sufridos por los trabajadores, básicamente, durante el periodo del gobierno de Salinas de Gortari. Entre ellos destacan los siguientes

- Modificación del clausulado que protegía a los empleados de alargar sin su consentimiento la jornada laboral o de cambiarlos de turno
- Reducción de las plazas de base. Nombramientos de confianza o de eventuales sin sustento legal
- Congelación y cancelación de plazas fundamentalmente en el sector público. Utilizándose el contrato por honorarios, transitorio etc. Sin que exista fundamento jurídico para ello.

²¹ Javier Aguilar García, *Op cit*, p 126

- Se eleva en el sector público, la intermediación de empresas subsidiarias y contratistas en las obras realizadas, lo que tiene como consecuencia dejar fuera de las condiciones de trabajo presentes en esa sección laboral, a grupos importantes de trabajadores.
- Se compactan los puestos y se comprimen los escalafones
- Se amplían las cargas de trabajo y se ponen en marcha nuevos mecanismos de vigilancia y control, etc ²²

Por otra parte, debe señalarse que como lo menciona Enrique de la Garza, la flexibilidad alcanza perfiles particulares y específicos. En las grandes empresas paraestatales, así como en las transnacionales y las privadas que tienen su origen en la privatización, es en donde de manera *unilateral* se ha flexibilizado el contenido presente de los contratos colectivos de trabajo ²³ En las nuevas empresas transnacionales que se instalan en nuestro país, la flexibilidad se hace presente desde su surgimiento. En las ya existentes antes de los ochenta, el proceso es por etapas ²⁴

²² Al respecto ver Javier Aguilar García. *Op. cit.* p. 137-138

²³ Enrique de la Garza Toledo "La democracia industrial. La Calidad Total y el Cambio en las Relaciones Laborales en México" en *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*, coeditado por la Universidad Autónoma Metropolitana y FLACSO, México, 1996, p. 52 "En el extremo de la flexibilidad se encuentran las empresas de aviación Aeroméxico, y Mexicana, pasando por niveles intermedios, PEMEX, Comisión Federal de Electricidad, y en el extremo opuesto que aparece más bien como anomalía, se encuentran la Compañía de Luz y Fuerza del Centro que por problemas económicos no ha flexibilizado su contrato colectivo" *Loc. cit.*

²⁴ *Loc. cit.*

Puede decirse que los aspectos primordiales que se han intentado flexibilizar en las grandes empresas son los siguientes ²⁵

- Establecer la movilidad en los puestos, categorías, dependencias, turnos, lugares de trabajo, etc
- Libertad para emplear Trabajadores eventuales o a “compañías subcontratistas que hagan labores dentro de las instalaciones de la empresa”
- Libertad para contratar o utilizar nuevo personal, limitando al mínimo la intervención de los sindicatos
- Compactar los puestos de trabajo incluyendo la polivalencia
- Designación de trabajadores de confianza sin que realmente lo sean, reduciendo la esfera de los trabajadores sindicalizados (con todas las consecuencias que esto conlleva)

Es en las grandes empresas en donde se han introducido principalmente aspectos parciales de la calidad total, como los circuitos de control de calidad, el control estadístico del proceso y el justo a tiempo. Esto se hace más en las empresas exportadoras que en las que no lo son, en las transnacionales seguidas de privadas nacionales y al final las que todavía son paraestatales ²⁶

En la pequeña y la mediana empresa, la flexibilización es heterogénea. Hay

²⁵ *Loc cit*

²⁶ *Ibid.*, pp 52, 53

contratos muy flexibles y otros al pleno gusto de las empresas debido a que en las mismas operan contratos de protección (falsos contratos colectivos signados a espaldas de los trabajadores) Sin embargo, la flexibilización de los derechos laborales es por lo general de menor intensidad que en las grandes empresas En el caso de las empresas donde priva el sindicalismo blanco, la flexibilidad puede ser alta se admite la subcontratación, así como el empleo de trabajadores eventuales. la movilidad interna y los recortes por causa de modernización del proceso, las jornadas de trabajo son altas (48 horas a la semana), y las gerencias pueden nombrar a los trabajadores de confianza con libertad; los horarios son flexibles según necesidades de la producción, y los sindicatos están comprometidos por contrato a apoyar los planes de producción de las empresas, estableciéndose un compromiso explícito con el aumento de la productividad ²⁷

3. Los actores sociales ante la reforma laboral

El Estado después de haber resquebrajado, en los hechos, la rigidez jurídico laboral, mudó sus objetivos en los últimos años de la década de los ochenta hacia la legalización y profundización de las prácticas en las que había coadyuvado con el capital para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo Aun cuando la explotación de los trabajadores, permitida por la legislación vigente e intensificada sobre todo por la acelerada caída de sus salarios, -producto de la

²⁷ *Ibid* p 54

intensificada sobre todo por la acelerada caída de sus salarios, -producto de la política instrumentada por el Estado-, era muy alta, se hacía necesario ahora a juicio de los apologistas del neoliberalismo reformar la legislación laboral, que desde su punto de vista resultaba paternalista y proteccionista del proletariado en detrimento de la productividad y la competitividad requeridas por el nuevo modelo económico. Desde entonces y dentro de esa tesitura, el Estado ha hecho diversos intentos por modificar en distintos momentos la legislación laboral. Como preámbulo a su intención de reformar el marco jurídico del trabajo, Salinas de Gortari inauguró su gobierno señalando su intención de adecuar tal normatividad, “a las expectativas productivas de la recuperación económica nacional”. Nueve meses después la Cámara baja organizó una serie de conferencias públicas con el objeto de pulsar la opinión de los diversos sectores involucrados.

Sin embargo, la reforma no se concretó. Como lo señala Francisco Zapata, ello obedeció a varias razones.

En primer término puede citarse la necesidad del Estado de mantener la alianza con el sindicalismo oficial en la transición hacia un nuevo Estado. Para poder llevar a cabo el proyecto reformador “era necesario contar con todas las fuerzas políticas del sistema. Una reforma a la ley en ese contexto, podía plantear divisiones en la coalición gobernante, por lo que debió ser descartada”²⁸

²⁸ Francisco Zapata, *El Sindicalismo Mexicano frente a la Reestructuración*, El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, México 1995. pp 131-132. “Las tensiones que se habían observado en esa relación a lo largo de 1992 y que se manifestaron por ejemplo, en la negativa de la CTM a firmar el acta en la que la Comisión de Salarios Mínimos estableció un incremento salarial de sólo 7% revelaban lo distantes que estaban las partes.” *Ibid.*, p.132.

Otra razón parece encontrarse en la negociación del TLC, si tomamos en consideración que ésta coincide en el tiempo con el debate acerca de la reforma a Ley Federal del Trabajo, “no es insensato pensar en ambas discusiones” Esto debido a que los temas laborales resultan trascendentes para el éxito del TLC en la medida que la economía del país, para ser competitiva, debe reformar algunas de las disposiciones que regulan las relaciones obrero patronales y “sobre todo”, la conexión entre los sindicatos y el sistema político

Es decir, en la negociación del TLC, la prioridad del gobierno mexicano en términos de política interna estuvo centrada en asegurar la unidad de todos los sectores políticos agrupados alrededor del régimen corporativo. Se trataba de que los sectores corporativizados, incluyendo el movimiento obrero oficial, apoyasen la negociación que realizaba el gobierno sin reservas de ninguna especie.²⁴

No obstante lo anterior, la polémica respecto a este tema ha seguido estando presente. Puede decirse que en términos generales las posturas de los actores implicados en la posible reforma *han sido* las siguientes

3.1 Postura empresarial

Cabe señalar que el sector empresarial propuso a mediados de 1991, once puntos para que fueran incluidos en un Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad, al que se habían comprometido en mayo de ese año en el momento de la firma de continuidad del Pacto de Estabilidad y Crecimiento

²⁴ *Ibid* pp 133 -134

Económico Entre los puntos relativos a la flexibilidad, destacan los siguientes

- Aumento del tiempo productivo, eliminación del ausentismo, de “puentes”, permisos, días feriados y otros
- Creación de puestos de multihabilidades. compactación de las categorías establecidas en la contratación colectiva
- Nuevas formas de contratación. aprendiz, becario, practicante, formación profesional a prueba
- Eliminar las cláusulas contractuales que limitan la productividad, rentabilidad y calidad

El mismo año la posición empresarial fue definida por José Natividad Sanchez asesor de la Coparmex. Las propuestas fundamentales señaladas fueron las siguientes ³⁴

- Eliminar de la contratación colectiva los privilegios y trabas que impiden una administración ágil y una mayor productividad
- Acelerar el proceso de privatización de los sistemas públicos de seguridad social y fomentar el ahorro interno del país.
- Eliminar el escalafón ciego. El ascenso laboral deberá derivarse de la capacidad, de la habilidad y el esfuerzo personal dejado de lado de

³⁴ Citadas por Javier Aguilar García. “Sindicatos y Legislación Laboral” en Foro *Legislación Laboral Nueva, en Actual y Perspectiva*, Colección Memorias, Grupo parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LV Legislatura México 1993, pp 300-301

manera absoluta la antigüedad

- Propiciar la flexibilización en la utilización de personal (movilizar al trabajador de un puesto a otro, de un turno a otro, de un horario a otro), respetando la categoría y el salario.
- Facilitar la determinación de la duración de los contratos individuales de trabajo “estableciéndose mínimos y sanciones que liberen a la empresa del riesgo de la permanencia ciega y la autorización de la contratación en periodos de capacitación inicial por tiempos determinados, y sin responsabilidad para el empleador a su término ”
- Facilitar la rescisión de las relaciones de trabajo, simplificando y modificando los conceptos de indemnización y reinstalación forzosa en todos los casos
- Reglamentar el trabajo por hora, con la debida compensación integrada, mínimos de horas, y porciones legales incluidas

Como bien lo señala Javier Aguilar García, las propuestas patronales de 1991 estaban orientadas a desarticular el contenido básico de la contratación colectiva en México “Además, se (encaminaban) claramente a establecer los contratos individuales y no los colectivos También es obvio que se (pretendía) establecer el salario y sus incrementos por medio de la productividad y ya no por

el costo de la mano de obra”.³¹

La clase empresarial sintetizó en marzo de 1994, de manera más acabada su posición respecto a la legislación laboral a través del documento denominado “Propuestas del Sector Privado 1994- 2000” presentado en el Foro organizado para tal fin por la Concanaco, la Coparmex y la Canacintra. En este pliego se indica que la legislación laboral debe actualizarse a efecto de que aliente “la calidad, productividad y competitividad, tanto de nuestras empresas, como de los trabajadores y de los sindicatos y el *gobierno sea menos regulador y más facilitador de las relaciones laborales*” Se señala también, que si bien debe protegerse al verdadero trabajador, deben suprimirse de la Ley Federal del Trabajo “todas las exageraciones que contiene actualmente, eliminando el paternalismo y la discrecionalidad” Las organizaciones patronales concluyeron que

Se debe procurar dar una enorme flexibilidad a la relación obrero patronal eliminando la extrema rigidez de la ley vigente, entre cuyos aspectos cabe destacar la conveniencia de introducir normativamente en las reformas laborales, la movilidad funcional y geográfica que permita al empleador la adopción de un proceso flexible de trabajo y de reubicación de los trabajadores según las necesidades de las empresas, sin detrimento de los derechos laborales de aquellos

Resulta obvio que lo señalado por las organizaciones patronales es contradictorio y no corresponde a la esencia del derecho laboral. No se puede supuestamente proteger al trabajador y al mismo tiempo atentar contra derechos

³¹ Javier Aguilar García, *Ibid* p. 301

elementales del mismo como la estabilidad, producto de más de un siglo de lucha del movimiento obrero internacional y con un saldo de millones de vidas. Resulta incoherente que con el pretexto de la globalización, la competitividad y la productividad se promueva que se conculquen derechos fundamentales de la clase productora de la riqueza, lo que redundará al mismo tiempo en ir en contra de la más mínima ética laboral invocada por las propias cúpulas empresariales

Por otra parte no se puede organizar la producción perpetuando no sólo la explotación, sino acrecentando las formas de ésta. La ciencia en su concepto moderno tiene por objeto no sólo explicar los fenómenos tanto naturales como sociales y en tal sentido producir conocimientos, sino también canalizar éstos en beneficio de la humanidad. En este orden, los procesos productivos deben estar al servicio del hombre, y no *contrario sensu*, el hombre al servicio de aquellos porque así convenga al capital internacional. Ha sido sobre esta última premisa - que se ha convertido en eje de esta visión-, sobre la que se han querido reconstruir las relaciones de producción. Esto independientemente de que la psicología industrial promovida por los propios empresarios ha demostrado plenamente que a mediano plazo un trabajador que carece de seguridad en el trabajo, no puede rendir tan eficientemente como quien goza de aquella

Las demandas del *sector empresarial* han sido, fundamentalmente, las siguientes

Derechos individuales de los trabajadores

- Flexibilizar el derecho a la estabilidad en el trabajo. A tal efecto se proponen las contrataciones temporales de corto plazo renovables o no, a juicio de las empresas aun cuando éstas no correspondan a la naturaleza del trabajo prestado
- Volver elástico el servicio o servicios que deban prestarse (puesto o puestos a desempeñar). Es decir la *Polivalencia*, advirtiéndose, una proclividad a convertir al trabajador en “mil usos”
- Flexibilizar la jornada de trabajo, dividiéndola de acuerdo a los intereses de la empresa
- Facultar legalmente a las empresas para determinar la designación de los trabajadores de confianza, olvidando el principio jurídico laboral de que este tipo de trabajo depende de su naturaleza y no de la denominación que se dé al mismo
- Simplificar el procedimiento de rescisión de las relaciones laborales del trabajador por parte del patrón y ampliar las causales rescisorias previstas en la ley
- Substituir el salario por jornada, por salario por hora
- Mutar el principio que dispone que “jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón” por el de que la remuneración deberá hacerse con base en la labor efectivamente

realizada, lo que implica entre otros efectos, que si la causa de que no se realice el trabajo no es imputable al trabajador -v.g, la falta de materia prima o la inoperatividad de la maquinaria-, el trabajador no devengará su salario

- Flexibilizar el salario, dividiéndolo en salario reconocido como tal, y estímulos, bonos, becas, etc. Esto con el objeto de que el sueldo no repercuta en todos los rubros que debe hacerlo de acuerdo con la ley (indemnizaciones, jubilaciones, etc.).
- Vincular la remuneración salarial *totalmente* a elementos relativos a la productividad, asistencia, puntualidad y calidad en el trabajo, dejando de lado de *manera absoluta* factores tan importantes como la antigüedad
- Asignar el salario a los empleados de cada empresa, de acuerdo a las "posibilidades" de la misma (*calificada por ella misma*).
- Abolir el salario mínimo general y profesional, dando operatividad a la ley de la oferta y la demanda, como factor fundamental para fijar las remuneraciones
- Excluir *totalmente* la antigüedad como una de las formas que deben tomarse en cuenta para el ascenso escalafonario. Por su parte Néstor de Buen en una posición aparentemente ecléctica propone como alternativa la "formación profesional obligatoria, pagada y con el

premio del ascenso, dejando a un lado los privilegios actuales de la antigüedad, la que deberá ser beneficiada con dinero.”³²

- Organizar la capacitación del personal orientándola, fundamentalmente, a la productividad, lo que conlleva a no dar la misma importancia a aspectos tan trascendentes y vitales, como el evitar o reducir los accidentes de trabajo

Derechos Colectivos de los trabajadores

Sindicalización

- Hacer efectiva la libre sindicalización y prohibir la afiliación obligatoria (Declaración de la COPARMEX) Cabe *señalar que no todos los empresarios la comparten*. Del análisis empírico del movimiento obrero se advierte que la verdadera pretensión empresarial consiste en cambiar los llamados sindicatos “charros” (dependientes de la burocracia sindical) por los “blancos” (controlados por las empresas)
- Democratizar la elección de la mesa directiva de los sindicatos (Proposición de la COPARMEX). La praxis nos ha enseñado que lo que generalmente ha pretendido el sector empresarial, es que las dirigencias sindicales sean más afines a sus intereses, que a los de la burocracia gremial.

³² Nester De Buen. “Reforma Si, reforma No”, en *La jornada laboral*, 29 de Diciembre de 1994

- Prevenir y erradicar la politización de los sindicatos, circunscribiendo su actuación a reclamos y negociaciones de carácter economicista
- Delimitar la actuación de los sindicatos al área de cada empresa en particular. Es decir, excluir la solidaridad entre sindicatos, lo que significaría entre otros hechos, eliminar de las causales de huelga señaladas en la ley, la de solidaridad (apoyo a otra huelga, Art 450 fracción VI).

Contratación colectiva

- Suprimir de los contratos colectivos las cláusulas de admisión y exclusión. No todos los empresarios comparten esta posición debido al uso que le dan a estas figuras jurídicas los sindicatos vinculados a sus intereses patronales. Como se sabe basta la expulsión del trabajador del sindicato para que el trabajador sea separado de la empresa sin responsabilidad patronal.
- Derogar el principio contemplado en la ley que establece que, “el contrato colectivo de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento”. Este precepto contempla tanto la revisión del contrato colectivo vigente, como de aquellos otros

que, en su caso, coexistan en la empresa en los términos del artículo 388 de la ley. Cabe señalar que si la pretensión es la modificación de las condiciones de trabajo, ésta sólo podrá llevarse a cabo por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, previa solicitud de los sindicatos de trabajadores o de los patrones en los términos del art 426 de la ley

1. Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

2. Cuando el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo

No obstante lo anterior, en la praxis, el recorte al clausulado de los contratos colectivos se acentúa al margen de la ley debido, fundamentalmente, al corporativismo y al llamado sindicalismo blanco

- Compactar los puestos de trabajo *dentro de los contratos colectivos* con el fin de recortar personal. El objetivo es que el trabajador pueda realizar diversas tareas, lo que abriría un abanico de posibilidades para la utilización de su fuerza de trabajo y convertiría a los trabajadores, como se había señalado, en “mil usos”, propiciando su descalificación laboral. De lo anterior resulta obvio, que la medida propuesta por la clase empresarial facilita los recortes de personal, al tiempo que atenta en contra de la propia capacitación de los trabajadores. Debe señalarse que en las revisiones de los contratos

colectivos, diversas universidades y empresas han estado ofreciendo a los sindicatos la implantación de la carrera administrativa que incluiría estímulos y aumentos en un bajísimo porcentaje a cambio de un no anunciado pero evidente ajuste de personal

- Designar a los trabajadores de confianza *por medio del contrato colectivo*, prescindiendo del precepto laboral ya señalado que dispone que la categoría de estos empleados depende la naturaleza de sus funciones. Esta práctica se ha hecho común desde hace varios años en muchas empresas, con las consecuencias jurídico laborales ya señaladas prescritas en la ley, Vg. mayor facilidad para rescindir las relaciones de trabajo. por ejemplo la pérdida de la confianza, (si bien ésta debe ser demostrada fehacientemente) o el que estos trabajadores -con esta aparente categoría-, no puedan pertenecer al sindicato de sus compañeros de trabajo o que no puedan participar en el recuento, si es que éste se ofrece como prueba para determinar si existe o no-mayoría en caso de huelga
- Derogar del código del trabajo. el capítulo relativo al Contrato Ley, con el objeto de que las relaciones y las condiciones de trabajo de cada empresa se restrinja a la misma. Debe recordarse que el Contrato Ley en los términos de la Legislación laboral, rige las relaciones de trabajo en una rama determinada de la industria “en una o varias

entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”

- Limitar el contenido del contrato colectivo de trabajo a lo estrictamente necesario para normar las relaciones y condiciones laborales, reduciendo a lo mínimo las prestaciones otorgadas por encima de la ley, condicionando su aumento y el del salario, al incremento de la productividad, lo cual se ha dado sólo en el discurso, pues el poder adquisitivo del salario ha seguido deteriorándose y los llamados bonos de productividad han sido escasos y exigüos
- Dejar que las partes negocien libremente el contenido del contrato colectivo, vedando la intervención del Estado a efecto de que cada empresa negocie autónomamente el contrato, sin que aquel, le señale pautas ni directrices que pudieran ir en contra de los intereses de aquellas. Cabe señalar aquí que tanto los empresarios como los sindicatos se han quejado de que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les tiene vedado romper los topes salariales en las revisiones contractuales
- En concordancia con lo anterior, una parte importante del sector empresarial exige al Estado se termine con el corporativismo

Huelga

- Suprimir de la ley federal del trabajo como objetivo (causal) de la

huelga, el relativo a la *solidaridad* de los trabajadores de una empresa, con los trabajadores de otra. Al respecto, cabe señalar que el temor de los empresarios a este tipo de huelgas no tiene sustento, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no obliga, en ningún caso, a la parte patronal a pagar los salarios caídos cuando la huelga tenga el objetivo señalado

- Volver obligatorio el arbitraje como forma de terminación de la huelga. Actualmente es sólo facultad de los trabajadores poder someter el conflicto de huelga a la Junta de Conciliación y Arbitraje
- Preceptuar en el código laboral que el recuento para determinar la mayoría -el número de trabajadores a favor de la huelga-, como presupuesto para calificar su existencia (procedencia), sea previo a su estallamiento. Conforme a la normatividad actual el recuento para determinar si hay o no una mayoría de trabajadores a favor de la huelga (en caso de que se solicite la calificación de la huelga por falta de mayoría) se lleva mediante un procedimiento *posterior* al estallamiento de huelga, lo que constituye una presión para el patrón o la empresa. Resulta obvio que si la calificación es previa, la presión para el patrón por el estallamiento de la huelga disminuiría considerablemente
- Limitar el número de causales de huelga previstas en la ley

Dentro de este apartado resulta pertinente apuntar que en el Plan Nacional

de Desarrollo 1995-2000 se señaló que sólo será posible mejorar las condiciones de vida de los mexicanos con “un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación de los salarios reales”. De acuerdo con el Plan, esto se podría alcanzar mediante dos vías

Primero, promover las condiciones que alienten la máxima demanda posible de fuerza de trabajo para la operación eficiente del aparato productivo

Segundo, coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad laboral.

Respecto al primer punto señalado en el Plan Global de Desarrollo se concluye que

se deben revisar diversos aspectos de orden institucional que hoy provocan *rigideces* en el funcionamiento de los mercados laborales (Más adelante se señala que)

Es fundamental identificar que aspectos del marco institucional de los mercados laborales deben transformarse para favorecer la creación de empleos. Se propone analizar el conjunto de circunstancias que determinan los términos de las relaciones laborales, tales como la *movilidad de la fuerza de trabajo*, las modalidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgo laboral, *la manera en que se establecen o finiquitan las relaciones de trabajo* y los instrumentos para solucionar los conflictos. El Gobierno respaldará aquellas propuestas consensuales que, con el fin de generar oportunidades de empleo y mejores remuneraciones para la población trabajadora, promuevan su funcionamiento.³³

De acuerdo a este razonamiento para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, se deben generar empleos remuneradores, lo cual sólo es posible si se da término a *rigideces* en el funcionamiento de los mercados laborales, lo que se logra si se permite la movilidad de la fuerza de trabajo y se

³³ El subrayado es mio

revisan las formas como se establecen y se dan por terminadas las relaciones laborales. En otras palabras, el objetivo se logrará si se flexibilizan los derechos de los trabajadores en relación con su estabilidad en el trabajo, en el puesto, en la jornada, y si se permite la movilidad funcional y geográfica en contra de lo dispuesto por la ley.

3.3.1. La “ Nueva Cultura Laboral”

Dentro de ese orden la COPARMEX y la CTM hacen público en junio de 1995, sus *Acuerdos por una Nueva Cultura Laboral*; estos compromisos se signaron una vez que la organización empresarial retiró su propuesta de reforma a la legislación laboral y la confederación corporativa aceptó ventilar un nuevo proyecto de concertación, que “nos puede llevar a una nueva Ley Federal del Trabajo, pero después de hacer un diagnóstico, un análisis de cuál es el marco laboral de nuestro país no nada más en los aspectos jurídicos”³⁴ Dentro de este esquema en mayo del año siguiente se difunden las conclusiones a las que se llega en las nueve mesas de discusión de la Nueva Cultura Laboral y finalmente el 13 de agosto una parte de la burocracia sindical encabezada por la CTM y el conjunto de las dirigencias empresariales, (firman) los principios de la Nueva

³⁴ Palabras pronunciadas por Juan S. Millán, secretario de Comunicación social de la CTM en la conferencia dada en el IPADE, el 11 de junio de 1996, citado por Max Ortega en “Neoliberalismo y Nueva Cultura Laboral” en *Trabajo y Democracia Hoy* N° 33, septiembre-octubre, 1996, p. 17

cultura Laboral”³⁴

Como se ha señalado los Acuerdos se signaron sin tomar en cuenta no sólo el sentir de la población en general, sino el de los propios asalariados. Si tomamos en cuenta que la generalidad de estos trabajadores recibe entre 1 y 2 salarios mínimos para el sostén familiar no es muy factible que la población del país “dedique atención a discursos o documentos que hablan de conceptos como el valor ético y trascendente del trabajo, (o como) que el valor del trabajo es determinado por la dignidad de la persona que lo ejecuta”³⁵, los cuales le resultan huecos. Por lo tanto, afirmar que “el trabajo es fuente de derechos y que estos deben ser promovidos y respetados” no encuentra credibilidad cuando, al mismo tiempo, se flexibilizan tales derechos al margen no sólo de la normatividad jurídica directa, sino de la propia Constitución

En los Acuerdos se pone el acento en la productividad. Así se apunta que “para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que es un proceso en el que intervienen numerosos factores y que debe permitir una remuneración mejor a las personas que intervienen para lograrla” Es de señalarse que en el informe del grupo de trabajo de la mesa sobre productividad, calidad y competitividad que formó parte del informe general (9 mesas), se reconoce en el diagnóstico como un

³⁴ *Loc cit*

³⁵ Javier Aguilar. “La Cultura laboral de la COPARMEX y la CTM” en *Trabajo y Democracia Hoy* N°27, septiembre-octubre 1995, pp 12.13

Factor inhibitor de la productividad empresarial a 'los bajos salarios y la pérdida del poder adquisitivo del trabajador'. sin embargo, el propio documento cierra las puertas a cualquier posibilidad de recuperación del salario contractual al amarrarla a la situación general de la economía del país y desvía la solución de la recuperación salarial hacia el pago por productividad, es decir, hacia el destajismo salvaje³⁷

En el documento campea el punto de vista patronal, con el aval del corporativismo a su más alto nivel, advirtiéndose que no fueron tomados en cuenta los intereses de los trabajadores

¿Qué se pretende significar con el vocablo "nueva cultura laboral?"

Parecería que la 'nueva cultura' intenta dirigir sus pasos hacia las 'viejas exigencias' patronales a favor de mayor productividad, calidad y rendimiento ¿Pero, cómo exigir al trabajador mayores esfuerzos, cuando las expectativas para el y su familia continúan inmutables?³⁸

Sobre las bases anteriores se cimentaron los Principios de la Nueva Cultura Laboral firmados en agosto de 1996. En el preámbulo del documento correspondiente se asienta que "en la esfera laboral a través de la contratación colectiva, sindicatos y empresas con objetividad y visión a largo plazo, se han ido adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo". No se hace referencia a que la mayoría de tales modificaciones se han dado, fundamentalmente, sobre la mutilación de las conquistas laborales obtenidas en los contratos mencionados e incluso muchas veces violando de manera flagrante no sólo la normatividad laboral, sino como

³⁷ Arturo Pacheco Espejel, "La Nueva Cultura laboral. Algunos Comentarios al Informe del Grupo de Trabajo sobre Productividad, Calidad y Competitividad" en *Trabajo y Democracia Hoy* No. 33, septiembre-octubre 1996, p.19. "Cabe aquí señalar un vacío conceptual grave dentro del documento, ya que por un lado se insiste en impulsar fuertemente el pago por productividad, pero por otro lado, no se ofrecen elementos ni para su conceptualización, ni para su medición." *Loc Cit*

³⁸ José Manuel Lastra Lastra, "Principios para una Nueva Cultura Laboral ¿En el Viejo Mundo del

lo hemos reiterado, la propia Constitución

En el documento respectivo también se afirma “que el diálogo ha sido posible gracias al empeño y actitud abierta, decidida y responsable de las organizaciones obreras y empresariales participantes, conscientes de la necesidad de enfrentar exitosamente los cambios ” De que organizaciones se habla, no de otras que no sean las que forman el sector corporativo, que como es del dominio público no representan verdaderamente a los trabajadores, incluso no se encuentran todas, firman solamente la CTM, la CROM y de manera personal e imprecisa el presidente y el vicepresidente del Congreso del Trabajo

En los objetivos centrales, se apunta por lo que corresponde a los asalariados, la “revalorización del trabajo humano” mediante “la satisfacción de las necesidades materiales y culturales de los trabajadores y sus familias” y “como elemento fundamental de la empresa . alcanzar niveles superiores de productividad y la competitividad ” Se destaca asimismo el compromiso de “promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, y (se acuerda) por *consenso* que dichos derechos deben ejercerse con responsabilidad y respeto mutuo.”³⁹ Como se advierte, con otras palabras, vuelven a apuntarse los objetivos ya señalados, con el añadido de que tales derechos deben ejercerse con responsabilidad La

Trabajo” Revista *Laboral*, No. 54, p. 14

³⁹ Las cursivas son mías

referencia es obvia al derecho de huelga. Como si no bastara la calificación política que se ha hecho de ésta.

El eje de los Principios se centra en la productividad como objetivo primario de las relaciones laborales. Aunado a lo anterior, encontramos, como lo señala Max Ortega, “el hacer de la Nueva Cultura Laboral un paso previo a la reforma laboral”⁴⁰. El tiempo le está dando la razón. Junto con estos objetivos se ubica también el que los trabajadores dejen de lado sus intereses de clase, incluso dentro de la propia empresa, abocándose a sus propósitos particulares, lo que obviamente repercute en el que no logren sus metas, sobre todo, si tomamos en consideración la desigualdad presente en esta lucha hoy negada, a la que algunos tratadistas consideran una conceptualización decimonónica.

Cabe recordar, que en el diagnóstico hecho por el grupo de trabajo sobre productividad previo a la firma de los Principios, se señalaron diversos factores inhibidores de la misma, que si bien, no se reconocieron “explícitamente en el documento, son atribuibles a los propios empresarios y sus directivos, como son:

- Visión a corto plazo y ausencia de estrategias competitivas
- Desconocimiento de las tendencias mundiales de la productividad en términos tecnológicos y del desarrollo de recursos humanos
- Escaso conocimiento de mercados

⁴⁰ Max Ortega ‘ Neoliberalismo y Nueva Cultura Laboral ‘ en trabajo y *Democracia Hoy* No 33 -septiembre-octubre 1996 p 17 “Estamos sentando algunas bases nada más para la transformación del país. Quiero hacerles la aclaración -dijo el Sen. Juan S. Millán Lizarraga -que no estamos hablando de dejar para

- Insuficiente estímulo al trabajo en equipo
- Limitada existencia de sistemas para medir y evaluar la productividad en los centros de trabajo
- Sistemas inadecuados de dirección y supervisión
- Limitada atención al impacto del proceso productivo en la ecología
- Rezago tecnológico⁴¹

En el documento también se insiste en que el trabajador comparta la responsabilidad en el incremento de la productividad, sin embargo, se “condiciona su retribución a las condiciones macroeconómicas del país y a la volatilidad de los incentivos o bonos de productividad”⁴² Además de lo anterior, debe recordarse asimismo, que en violación a lo dispuesto por el art 84 de la Ley Federal del Trabajo, estos estímulos no son integrados al salario para todos los efectos legales Como se advierte

Las ideas centrales de tales principios eran dos. Una explícita y una implícita La primera hacía referencia al establecimiento de nuevas relaciones obrero patronales fundadas en la productividad. La segunda idea era la de hacer de la nueva cultura laboral el paso previo a la reforma de la LFT. En conclusión, junto con la privatización de los sistemas de seguridad social, la federalización del sector central, y la nueva cultura laboral previa a la reforma a la LFT, estaría por concluir el capítulo laboral de la reforma neoliberal del Estado Mexicano.⁴³

después una Ley Federal del Trabajo, es posible que esté más próxima de lo que todos ustedes imaginan” Conferencia “La Nueva Cultura Laboral”, dictada por Juan S. Millán en el IPADE el 11 de junio de 1996

⁴¹ Arturo Pacheco Espejel, *Op. cit.*, p.19

⁴² *Loc. cit.*

⁴³ Max Ortega *Op. Cit.* p 17.

3.1.2. La postura patronal representada por Baltasar Cavazos Flores asesor de la Coparmex

Después de la firma en agosto de 1996 de los Principios de la Nueva Cultura Laboral, el sector empresarial, en especial la COPARMEX, no volvió -salvo a últimas fechas- a hacer pronunciamientos terminantes en torno a posibles reformas a la legislación laboral. Esto en virtud de un aparente acuerdo con el sindicalismo corporativo que ha permitido en los hechos estos cambios.

Sin embargo, un importante representante del sector empresarial, Baltasar Cavazos Flores, ex abogado de la propia COPARMEX, quien es el más reconocido académico y jurisconsulto del sector patronal, en un artículo publicado en julio de 1997, "Preceptos de la Ley Federal del Trabajo que Requieren Modificarse o Suprimirse"⁴⁴, en lo relativo al tema que nos ocupa señala

"Que si bien es cierto que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, también lo es que pueden ser negociables siempre y cuando no se afecten los mínimos legales".⁴⁵

Lo anterior no es cierto del todo, puesto que esta posibilidad sólo se presenta en el caso de la modificación colectiva de las relaciones de trabajo presentes en los contratos colectivos o en los contratos ley prevista en el art 426

⁴⁴ Revista *Laboral* N° 58, julio de 1997

⁴⁵ *Ibid.* p 9

de la Ley Federal del Trabajo, la que sólo puede darse como ya lo señalábamos. cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. Como se advierte, las limitaciones a la ley mencionada son muy claras, por lo que no puede interpretarse de manera general tal modificación, lo que en su caso redundaría en la posibilidad de flexibilizar de manera amplia las condiciones de trabajo. Además, no debe perderse de vista que la finalidad esencial del precepto mencionado es la de cambiar en su caso las condiciones de trabajo en favor de los trabajadores.

Por otra parte Cavazos Flores señala que a los trabajadores se les puede "cambiar de puesto... siempre y cuando se les respete su categoría y salario"⁴⁶. Al respecto debe señalarse que en la ley de la materia establece que el escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá contener "El servicio o servicios que deben prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible"⁴⁷. Como lo señala Juan B. Climent Beltrán, Secretario General de Consultoría Jurídica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y comentarista acreditado de la Ley Federal del Trabajo:

Es importante señalar con claridad los servicios que deben prestarse, para garantía mutua del patrón y del trabajador. La exigencia de una prestación de servicios de distinta naturaleza a la pactada implica una modificación al contrato de trabajo, que no puede efectuarse sin consentimiento del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 y demás

⁴⁶ *Ibid.* p. 6.

⁴⁷ Art. 25 de la Ley Federal del Trabajo.

relativos de la Ley Federal del Trabajo ⁴⁸

El art 31 de la Ley dispone que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad

A mayor abundamiento, debe señalarse que la rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador por desobediencia implica entre otros elementos integrantes del despido, *que para que éste sea justificado, la falta debe circunscribirse al trabajo contratado.*

Señala también Cavazos Flores, que debe suprimirse por inconstitucional el art 685 de la Ley Federal del Trabajo “que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a ‘subsana’ las demandas de los trabajadores, convirtiéndose de esta manera en juez y parte” A su juicio se podrá requerir a los trabajadores para que aclaren pero nunca “‘substituirlos’ y ‘subsana’ sus demandas” ya que en estos supuestos a quien se está protegiendo en realidad es a los abogados de los trabajadores y no a estos “

Olvida Baltasar Cavazos el carácter tutelar del derecho del trabajo motivado por la disparidad económica de las partes, además de que, en materia laboral no se exige el título de abogado para litigar Su argumento final relativo a que a quienes protegen las juntas -al subsana las demandas-, es a los abogados,

⁴⁸ Juan B. Clement Bellrán Formulario de Derecho del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Estigma, 1995 p 18

⁴⁹ Baltasar Cavazos Flores, *Op cit* p 7

no corresponde a la realidad ya que en última instancia los jurisconsultos aludidos defienden los intereses de los trabajadores

Respecto a los derechos colectivos, específicamente en lo relativo a la huelga, Cavazos Flores propone

a) “Establecer un arbitraje obligatorio en el caso de las huelgas en los servicios públicos esenciales ya que resulta indispensable evitar la suspensión de labores en esta clase de servicios, como podrían ser el de la energía eléctrica o telefónica que causarían perjuicios irremediables.”⁶

Al respecto, debe mencionarse que con argumentos semejantes se ha puesto en marcha la requisa, por la que en el momento del estallamiento de la huelga los trabajadores son substituidos por otros ajenos a la empresa que ejercen sus funciones. La requisa se funda en una ley secundaria, la Ley de Vías Generales de Comunicación que no deriva del precepto constitucional que norma el ámbito laboral. Esta restricción del derecho de huelga encontró una cierta justificación debido a que fue implementada en medio de un periodo de excepción, la segunda guerra mundial, por lo que su aplicación debió concluir cuando terminó ese lapso.

Debe recordarse que los laudos que se han dictado en las huelgas estalladas en los servicios públicos han sido generalmente de carácter político y siempre en contra de los trabajadores. De ahí que la solución no se encuentre en la propuesta

señalada, sino en la satisfacción de los derechos de los trabajadores.

b) “ Suprimir el derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado, ya que no se lo merecen”.⁴¹

Con relación a este punto cabe señalar que este derecho está invalidado en los hechos debido a que, en los términos de ley para que pueda estallarse una huelga en este sector, se hace necesario que sean violados de manera general y sistemática los derechos de los trabajadores, lo que obviamente es casi imposible que suceda, amén de que la huelga se califica a priori, es decir antes de que estalle. La propuesta en todo caso debería ser para que se pudiera lograr un verdadero equilibrio entre los derechos de los trabajadores y el interés público.

3.2. Postura del sindicalismo autónomo

El sindicalismo independiente a manifestado su postura en torno a la reforma laboral a través de diversos foros en los que ha participado desde hace varios años por medio de sus dirigentes y de sus abogados, entre los que figuran algunos de los integrados en la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), *de la que forma parte el autor de esta tesis.*

Entre los planteamientos fundamentales de este sector figuran los siguientes

..... —————

Derechos individuales de los trabajadores

- Hacer efectivo el mandato constitucional que prescribe un salario remunerador. Cabe recordar que como ha sido señalado por diversos investigadores y reconocido incluso, por la burocracia sindical, el poder adquisitivo de los salarios mínimos ha descendido en términos generales más de un 75 % en los últimos doce años
- Escala móvil de salarios en todas sus instancias, formas y niveles Esta demanda estuvo en boga en los últimos años de la década pasada, en donde la inflación anual alcanzó más del 150 % Con la crisis que estalló durante el primer mes del nuevo gobierno la inflación acelerada ha empezado a regresar, por lo que la demanda se vuelve vigente
- Implementar la semana de 40 horas con pago de 56 La llamada semana inglesa ha sido una demanda del movimiento obrero desde hace muchas décadas, sin embargo, con las crisis recurrentes que ha tenido el país en los últimos lustros, las agrupaciones obreras han puesto mayor énfasis en otro tipo de demandas, como el incremento salarial
- Incrementar el periodo vacacional Cabe señalar que México es uno de los países en el mundo con un periodo vacacional más corto, (por ley el primer año de trabajo da derecho a 6 días de vacaciones que van aumentando paulatinamente), si bien en el caso de los trabajadores del Estado regulados por el Apartado “B” del Art 123 constitucional, los

días de vacaciones se incrementaron en forma considerable, 20 días por año. Esto se ha hecho como una cierta compensación a cambio de la disminución real de sus derechos colectivos.⁵²

- Que la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se negocie y se implemente bilateralmente. Este requerimiento encuentra su razón de ser en el planteamiento de que estos derechos alcancen no solo los objetivos propios de la empresa, fundamentalmente en lo relativo a buscar una mayor calidad y productividad dentro de ella, sino que también coadyuven, al mismo tiempo, al desarrollo de las aptitudes, capacidades, habilidades y talentos potenciales de los trabajadores. Esto daría cumplimiento en esencia a lo preceptuado por la fracción XIII del Art 123 constitucional que prescribe que, “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación en el trabajo”.
- Que las decisiones y disposiciones para incrementar la productividad sean negociadas e implementadas bilateralmente con los trabajadores a efecto de que
 - a) En nombre de la modernidad, la competitividad y la globalización, no se afecten los derechos laborales derivados de la

⁵² Como se sabe si bien el Apartado B del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria contemplan derechos colectivos para los trabajadores del Estado, sin embargo éstos sólo lo son formalmente. Ver, Octavio Lovzaga de la Cueva, *El Estado Como Patron y Arbitro. El Conflicto de la ruta 100, Coedición de*

legislación del trabajo y/o los contratos colectivos.

b) Que el aumento en la productividad alcance a los trabajadores de manera equitativa y en proporción a su esfuerzo

- En el sentido anterior, oposición a que se flexibilicen los derechos laborales fundamentales, (*Estabilidad; inamovilidad en el puesto de trabajo, en el lugar de trabajo; etc.*).
- Que la modernización laboral tanto en la renovación de los instrumentos de trabajo, como en la implementación de nuevos procesos de trabajo sea regulada bilateralmente. Esto en virtud de que ambos supuestos conllevan consecuencias en algunos casos graves para los trabajadores, como la rescisión de las relaciones laborales

Derechos Colectivos de los trabajadores

- Cumplimiento al derecho a la libertad sindical plasmado en la Constitución. En apariencia la normatividad presente en el código laboral favorece la formación de los sindicatos, sin embargo la propia regulación pone trabas a los sindicatos independientes para su actuación
 - Supresión del uso del registro sindical como elemento de control
- La historia del movimiento obrero de las últimas décadas, documenta en

forma clara el uso que se le ha dado al registro en el sentido señalado ³³

- Que la toma de nota de la directiva sindical se limite efectivamente a ese objetivo y no se utilice también como forma de control Este requisito ha sido desvirtuado y manipulado por las autoridades laborales para favorecer o perjudicar a los representantes formales o reales de los trabajadores³⁴
- Que se prohíba y se sancione la afiliación forzosa de los sindicatos y sus integrantes a los partidos políticos Si bien con la reforma al Cofippe esto ha sido superado formalmente, en la praxis no ha sucedido lo mismo La simbiosis entre el Estado y el sindicalismo oficial a través del corporativismo ha trastocado los propios fines del sindicato como instrumento fundamental de lucha de los trabajadores Ejemplos de lo anterior se encuentran en México en forma múltiple prácticamente desde que entró en vigor el Art 123 Constitucional a partir de la promulgación de la Constitución de 1917
- Que se derogue el precepto de la Ley Federal del Trabajo que obliga a los sindicatos a rendir informes a las autoridades laborales respecto a su actuación, a los cambios a sus estatutos y a su directiva, así como de las altas y bajas de sus miembros Como bien se ha

³³ *Ibid.*, p 115 y siguientes

³⁴ *Ibid.* pp 118-119

señalado, al *legislador* (dominado fundamentalmente por el PRI) le preocupó esencialmente instituir obligaciones de los sindicatos frente al Estado “El cordón umbilical del registro se reafirma en la medida en que a partir del momento en que se consigue el registro” estas obligaciones, de carácter periódico se instrumentan.⁵⁵

- Que se dé término al sindicalismo corporativo en todas sus manifestaciones
- Acabar con la simulación sindical (sindicalismo “blanco”, “charro” y “fantasma”)⁵⁶
- Que se prescriba en la ley que no podrá estipularse en los contratos colectivos la cláusula de exclusión. Como es del dominio de los estudiosos del movimiento obrero, la utilización de esta cláusula en sus dos vertientes -de admisión y de separación- ha servido en forma esencial al control interno de los trabajadores.
- Abolir el apartado “B” del Artículo 123 y su ley secundaria. Esto en virtud de que si bien los derechos colectivos de los trabajadores aparecen en este apartado, prácticamente se encuentran nulificados por los requisitos que para su ejercicio exige la propia legislación secundaria

⁵⁵ Nestor de Buen *Derecho del Trabajo*, tomo II, Ed. Porrúa, México, 1994, pp 767-768

⁵⁶ Como es sabido en el argot laboral, sindicalismo “blanco” es el que responde a los intereses patronales, “charro” es el que ha sido corporativizado por el Estado y “fantasma” es el que es creado al vapor por los

- Que la legislación laboral no limite el derecho de huelga, ni con relación al sujeto de la misma (pese a que la propia ley dispone que la huelga es un derecho de las coaliciones, el verdadero sujeto de esta prerrogativa es en realidad el sindicato, toda vez que sólo éste puede emplazar a huelga por la celebración, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley), ni en lo relativo a su objeto (se solicita no limitar las causales de huelga sólo a las mencionadas actualmente en la ley)
- Que se termine con la calificación de la huelga (por el uso político que las autoridades laborales le han dado).
- Derogación de la requisa

3.2.1. Las posiciones de la CIPM y de la UNT

Dentro del sindicalismo independiente y semi independiente se inscriben dos agrupaciones que hoy en día han adquirido una vasta presencia entre estas corrientes. Nos referimos a la CIPM y a UNT. Presentamos a continuación su posición respecto a las reformas laborales

CIPM

La Coordinadora Intersindical Primero de Mayo (CIPM) mediante un manifiesto de carácter político apunta en primer término que el Art 123

Constitucional y la actual Ley Federal del Trabajo, aun con sus insuficiencias representan un límite a la nueva “cultura laboral” impuesta por el Estado y el neocorporativismo que repercutirá en la precarización del mercado laboral y en la restricción en la contratación colectiva y en la huelga. La CIPM señala asimismo, que no existen, en este momento, posibilidades de concretar una reforma democrática a la Ley Federal del Trabajo dada la actual composición del Congreso de la Unión.

Pensamos que efectivamente el intento por parte del Estado y la burguesía por reformar la legislación laboral encuentra un paralelismo con la intención que subyace en el documento relativo a la “cultura laboral”, cuyo eje central como ya lo señalábamos, se encuentra en la productividad como objetivo primario de las relaciones laborales y como paso previo a la reforma laboral. Todo esto dentro de una política en la que los trabajadores dejarían de un lado sus intereses de clase.

En el manifiesto la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo, hace un llamado a los trabajadores del país para organizarse y sumarse a la plataforma de lucha derivada de su Primer Congreso Nacional que entre otros puntos incluye los siguientes:

- Un Nuevo Congreso Constituyente por una nueva Constitución
- Una jornada laboral a la semana de 30 horas con pago de 56
- (Íntimamente ligado con la anterior) Trabajar menos para trabajar

todos

- En contra de la privatización de la Seguridad Social, la petroquímica, la C. de Luz y Fuerza del Centro, y los ferrocarriles, así como del conjunto de las ramas estratégicas de la economía nacional
- Por la cancelación de los pagos de la deuda externa y por la cancelación del TLC
- Por un programa alternativo que incluya las principales demandas sindicales a favor del empleo, la recuperación de los salarios y la distribución equitativa del ingreso, solo posible de alcanzar por la alianza obrero-campesina.
- En solidaridad con las luchas internacionales del movimiento obrero
- Por la democratización de la vida laboral de la ciudad de México

Como se advierte, se trata de un auténtico manifiesto político, en el que se incluyen además planteamientos que van desde la solidaridad con las luchas del movimiento obrero a nivel internacional víctimas de las políticas neoliberales dictadas por los organismos financieros internacionales, hasta “la democratización de la vida laboral de la ciudad de México, cuya petición hace referencia a diversos renglones como la corrupción presente en diversas Juntas de Conciliación y

Arbitraje, el corporativismo que ahoga a los trabajadores y los contratos de protección

Entre los objetivos específicos de lucha se señalan los siguientes

- Por la defensa de un salario remunerador y apegado a lo establecido por el Derecho Constitucional Aumento general a los salarios del 100 por ciento. Contra los topes salariales Por la escala móvil de salarios.
- Rechazo a los incentivos de productividad (como forma flexibilizadora supletoria de pagar el salario).

Esta posición adquiere sentido en virtud del uso que se ha dado en los últimos años al planteamiento patronal de que los aumentos deben ser con base en la productividad, el que encuentra eco en los funcionarios gubernamentales y en las autoridades laborales y que en muchas ocasiones sólo ha servido para negar los aumentos solicitados. Obsérvese las declaraciones oficiales (del Presidente de la República, del Secretario del Trabajo, etc.) respecto a este punto y la caída de los salarios tanto de los mínimos, como los contractuales

- Por la estabilidad en el empleo
- Por el establecimiento del seguro del desempleo

En relación con este pronunciamiento cabe señalar que el seguro de desempleo sólo ha podido implantarse en países altamente desarrollados como los Estados Unidos, indudablemente es una meta a alcanzar, desgraciadamente

estamos muy lejos de lograrla dada la situación económica del país producto del modelo económico vigente

- Por un debate nacional con la participación privilegiada de los trabajadores sobre los derechos y la normatividad en la práctica laboral
- “Contra la Flexibilización laboral, productividad, movilidad y polivalencia Contra la nueva cultura laboral”
- Por la supresión del trabajo infantil
- Por la igualdad de los derechos laborales para los jóvenes y las mujeres

Sobre este último punto habría que señalar que sí bien formalmente los derechos de los menores y las mujeres se encuentran en lo fundamental debidamente regulados, lo cierto es que en la *praxis* esto no sucede. La explotación del trabajo infantil agudizada en los últimos años y la discriminación de la mujer con respecto a salario diferenciado, ocupación de puestos, exámenes de embarazo previo a la contratación, etc , demuestran que es necesario revisar y adecuar la legislación

UNT

La Unión Nacional de trabajadores (UNT) señala que uno de los objetivos fundamentales de esa central es alcanzar la reestructuración democrática del sindicalismo, para lo cual debe ser desmantelado el corporativismo, lo que pasa

por la transformación del “Estado, sus estructuras, prácticas y relaciones” señalándose que “el autoritarismo, el paternalismo y la corrupción son característicos del corporativismo *a la mexicana*. En el documento que contiene la propuesta se manifiesta que:

Desde los años veinte y especialmente con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se generó una grave desviación en los sindicatos, gracias al sistema de *registro sindical y toma de nota de sus directivas* que otorgó al Estado la facultad de decidir en la práctica qué sindicatos y que directivas son reconocidos y cuáles no, independientemente de la voluntad de los trabajadores que los conforman. Otro tanto ocurrió con la calificación de las huelgas, que da a las autoridades laborales el poder de decidir la procedencia o improcedencia de un movimiento acordado por los trabajadores.

Cabe señalar que tales prácticas, sobre todo, por lo que corresponde al registro sindical han sido favorecidas por la propia legislación laboral tanto por lo que corresponde a la Ley Federal del Trabajo de 1931, como a la de 1970.

El documento hace referencia asimismo a que el corporativismo adoptó también como una de sus manifestaciones, los llamados *contratos de protección* en los que “los inversionistas interesados en abaratar los costos de mano de obra establecen una relación de simulación jurídica que les permite violar los ordenamientos legales y pagar salarios bajos” Esto con el consentimiento de las grandes centrales oficiales y de “las autoridades del trabajo que aceptan hasta el uso de golpadores”, para obstaculizar los intentos de los trabajadores por lograr

una autentica representatividad sindical

Manifiesta la UNT que este modelo de sindicalismo corporativo resultó exitoso durante el llamado milagro económico mexicano, cuando se tuvieron altas tasas de crecimiento y un mercado interno en constante ascenso que consumía bienes nacionales. Sin embargo, en la época actual en la que se han abatido las barreras proteccionistas y el país se ha integrado casi de manera plena a la economía internacional, el corporativismo ha expuesto sus fragilidades “pues resulta económica y socialmente ineficiente resultando el principal obstáculo a la modernización productiva”. En este orden la UNT señala que únicamente con auténticas y eficaces organizaciones de empresarios y trabajadores que ejecuten acciones convenidas “con amplio sustento programático y técnico, será factible triunfar con éxito en el fenómeno de la globalización económica”

Apunta la UNT, que substituir el corporativismo por un proyecto democrático es la única opción válida para el movimiento sindical, sobre todo en “este momento” en que el gobierno y algunas fuerzas sociales y políticas parecen apostar a una restauración del corporativismo, procurando el control y la mediación estatal aunque, “con nuevos interlocutores y matices”

Señala la UNT que no se debe suponer con que la sola reforma de la Ley Federal del Trabajo, se resolverán los rezagos productivos y o se eliminará el corporativismo sindical, sobre todo si se toma en cuenta que el corporativismo también se encuentra presente en las filas patronales. En este orden la UNT sostiene que “la reforma laboral productiva debe realizarse en el contexto de una

reforma estructural más amplia, la reforma social y democrática del Estado”.

Llevar a cabo la reforma laboral-productiva no será para la UNT una indulgencia del gobierno, ni debe ser consecuencia de una interlocución tradicional, sino el resultado de la movilización de sus componentes

Como se advierte, la UNT pone el acento no sólo en el corporativismo, sino también en la productividad que no podrá ser alcanzada plenamente y *repartida* por lo menos con un cierto grado de equidad, sino se no termina con aquel El discurso resulta atrayente no sólo para sectores obreros sino para los propios empresarios Sin embargo, el objetivo mismo de la democratización de la que ha hecho gala algunos de los líderes de la UNT, debe responder en primer término a la representatividad, defensa y mejoramiento de los intereses propios de los obreros No estamos en contra de la productividad, pero, en todo caso, en el mejor reparto de sus frutos coadyuvará la democratización sindical

Entre los principios laborales irrenunciables, la UNT señala los siguientes

- Libertad de afiliación sindical
- Contratación colectiva
- Salario remunerador
- Derecho de huelga
- Exclusividad en la contratación No queda muy claro este pronunciamiento, sin embargo, sí como parece esta exclusividad se refiere a la cláusula de exclusión por admisión, nos parece un retroceso

fundamental Este ha sido uno de los mecanismos básicos de control sindical

- Derecho a la jubilación
- Derecho a la vivienda
- Seguridad social
- Salud e higiene en el trabajo
- Capacitación
- Bilateralidad en las negociaciones
- Estabilidad en el empleo
- Salario igual, para trabajo igual
- Jornada máxima de ocho horas
- Descanso semanal obligatorio
- Respeto a las garantías sobre el trabajo de las mujeres y los menores
- Reparto de utilidades

Las propuestas apuntadas se refieren fundamentalmente a derechos que formalmente aparecen ya en la ley vigente, pero que sin embargo, en el quehacer cotidiano no se hacen efectivos. Por otra parte, para lograr una verdadera democratización sindical faltaría añadir a los planteamientos hechos, otros como la eliminación de la ya señalada cláusula de exclusión en sus dos variantes la cláusula de admisión y la de separación, las cuales permiten el contubernio entre

el empresario y/o el gobierno por una parte y los líderes sindicales por la otra, así como la perpetuación de estos últimos. Sobran los ejemplos

3.3 Postura del sindicalismo oficial

Como es sabido por los estudiosos del movimiento obrero, muchas de las propuestas de este sector conformado por el sindicalismo corporativo, dentro del cual figuran la CTM, CROM, CROC etc , son habitualmente sólo de carácter declarativo, para nadie es un secreto que el objetivo fundamental de muchos de sus dirigentes es obtener prebendas de carácter político y económico a costa de los trabajadores con base a su control, el que es redituado por el estado y/o los empresarios en los términos señalados. Estos son sin embargo, sus pronunciamientos, los que han sido hechos y ratificados periódicamente en declaraciones a la prensa y en diversos foros laborales

Derechos Individuales de los trabajadores

- Establecer y fijar un salario mínimo realmente remunerador
- Dar cumplimiento al mandato constitucional que prescribe que “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”
- Oposición a la implementación del salario por hora

- Instauración de la escala móvil de salarios
- Aumentar el periodo vacacional
- Creación del seguro de desempleo
- Instaurar la semana laboral de *cinco* días con pago de *siete*
- Aumento de la productividad en los procesos laborales condicionada a que se distribuyan de manera más justa sus resultados

Derechos Colectivos de los Trabajador

Sindicalización, contratación colectiva y huelga

- Legislar para que se sancione la intromisión patronal en la organización sindical
- Participación de los sindicatos en los procesos de modernización laboral
- Reformar la legislación del trabajo a efecto de que la modernización se lleve a cabo armonizando en todos sus aspectos los intereses contrapuestos de los llamados factores de la producción
- Ampliar el derecho de huelga⁵⁶
- Observancia y acatamiento absoluto al derecho de huelga

⁵⁶ Posición meramente declarativa. Debe recordarse que en 1980 el sindicalismo oficial promovió la creación del artículo 923 por el que se califica *a priori* la procedencia o no de la huelga. Ver Octavio Lozaga de la Cueva, *Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo*, p. 126.

4. Posiciones de las organizaciones sindicales: CTM, CT, CROC Y FSTSE

CTM

Para la Confederación de Trabajadores de México el Art 123 Constitucional debe permanecer en sus términos actuales a excepción de las fracciones IX, XII, y XIII Respecto a la primera se pide la exclusión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para resolver las objeciones que formulen los asalariados a las declaraciones de las empresas para fijar el monto de las utilidades Su lugar sería asignado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social En la fracción XII deberá prescribirse que los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán propiedad de los Trabajadores Por su parte en la fracción XIII deberá "agregarse la obligación de las empresas para implementar sistemas de productividad, con la intervención de los trabajadores o de sus sindicatos utilizando sistemas y tecnología modernos para aumentar la producción, hacerla más competitiva y compartir los resultados con los primeros"

Con relación a este último punto se indica que debe adicionarse a la Ley Federal del Trabajo un capítulo específico de productividad, asimismo se señala que ésta "invariablemente debe tener como objetivo la creación de más y mejores empleos, la valorización del trabajo humano, mejorar las percepciones de los trabajadores y la calidad de la vida de los mismos, para hacer más

competitiva la producción en calidad y precio”

Para lograr estos objetivos, la CTM plantea que debe cumplirse con los programas de capacitación y adiestramiento, así como nuevas formas y métodos de producción, organización del trabajo y modernización de maquinaria. Se pide que en cada centro de trabajo se conforme una comisión mixta de productividad “y las subcomisiones que sean necesarias con la finalidad de convenir los acuerdos en la materia y solucionar las controversias que surjan”

Finalmente, la CTM considera oportuna “la creación de un organismo de carácter nacional que promueva la productividad” en colaboración con las “cámaras industriales y centrales obreras del país, a través de programas, campañas y asesoría para la aplicación de nuevas formas y métodos de producción, formas de organización de trabajo, métodos y técnicas de gestión, mejora y medición de la productividad”

Lo anterior no suena mal, se da intervención a los trabajadores y a los sindicatos no sólo para que mejore en forma substancial la productividad, sino para que su producto sea repartido de manera más equitativa. El problema deviene del papel que históricamente ha jugado esta central, en la que el corporativismo ha estado presente y cuyos líderes han respondido, principalmente, a los intereses de los gobiernos en turno y en segundo término, a los de los patrones.

En el apartado denominado *Legislación Federal del Trabajo*, se denuncia la práctica patronal generalizada de formar o recurrir a empresas de servicios con

el fin de excluir de sus “plantillas y contratos colectivos a trabajadores de diversas categorías, para considerarlos como tales en esas empresas con bajos salarios y nulas prestaciones” Se apunta asimismo, que debe modificarse la ley a efecto de que si el patrón recurre a una empresa de servicios para la realización de sus actividades, aquel como tal, sea el único responsable con los trabajadores

En el art 15 de la ley actual se dispone que en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma principal o exclusiva para otra y que no dispongan de elementos suficientes (es decir patrimonio propio), para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores. además, los empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten labores similares en la empresa beneficiaria

Pensamos que en el supuesto apuntado, la regulación actual resulta más benéfica para los trabajadores, además de que hace corresponsable a la empresa beneficiada

En el documento se indica que debe modificarse el art 37 de la ley, a efecto de que si los servicios realizados por los trabajadores son continuos o permanentes (aunque en este último caso no sean continuos) independientemente del contrato que se celebre, aquellos deberán ser contemplados como de planta o sea por tiempo indefinido. Es el mismo tipo de reglamentación que se propone

en el proyecto del PRD, como se verá en el capítulo IV.

La CTM también plantea, el que se contemple como causal de rescisión de las relaciones de trabajo imputable al patrón, el hostigamiento sexual sufrido por la mujer por parte de aquel, sus familiares o el personal directivo o administrativo. Asimismo, se reitera la demanda para que sea implantada la escala móvil de salarios y el que el embarazo y la invalidez no sean causas que impidan el contrato o la relación de trabajo.

Por lo que corresponde a los derechos colectivos del trabajo se apunta lo siguiente:

En lo concerniente al sindicato, las federaciones y confederaciones se indica que deben conservarse las disposiciones legales vigentes, salvo por lo que se refiere a los sindicatos de oficios varios. Lo anterior resulta obvio en virtud de que la reglamentación actual favorece al corporativismo del que se nutre esta central. Al respecto debe señalarse que el registro sindical, la cláusula de exclusión, etc., coadyuvan de manera fundamental al *statu quo* resultante del sindicalismo oficial. Asimismo la CTM manifiesta que el contrato colectivo debe "proseguir". No se hace ningún comentario respecto a los contratos de protección que son utilizados por muchos de los sindicatos afiliados a esta confederación. Por último la CTM declara que la huelga es intocable.

Congreso del Trabajo

El Congreso del trabajo, a través de Joel López Mayren presidente de este organismo, -durante el periodo comprendido entre el 20 de abril y el 9 de septiembre de 1998-, expuso el 15 de junio de ese año a través del documento ‘El CT ante el Foro de Consulta sobre la Legislación Laboral,’ que el Art 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo deben conservar en sus términos su espíritu “reivindicador y revolucionario” y ante la perspectiva de la reforma laboral. esta cúpula sindical “expresa su decisión de preservar en la legislación las conquistas alcanzadas por la lucha de la clase trabajadora ”

El Congreso del Trabajo destaca como principios irrenunciables los siguientes

- La Tutela estatal de los derechos individuales y colectivos

El contubernio existente entre el sindicalismo corporativo y el Estado permite precisamente lo contrario. Los topes salariales, el control sindical y los contratos de protección, por decir lo menos, son prácticas comunes de muchos de los sindicatos pertenecientes a esta gran central oficial, lo que da lugar a que tal carácter tutelar explícito de manera clara en la ley, se vea nulificado casi totalmente de la misma

- La nulidad de la renuncia a los derechos adquiridos
- La estabilidad en el empleo. Cabe señalar que un buen número de los sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo niegan este

derecho haciendo aparecer a muchos de los trabajadores afiliados como eventuales en los contratos colectivos (contratos de protección) signados por ellos

- Vigencia del principio, a trabajo igual, salario igual.
- Salario remunerador constitucional
- Bilateralidad en la contratación colectiva
- Derecho de huelga sin mengua alguna Libertad y autonomía sindical
- Protección al trabajo de las mujeres y a los menores de edad
- Preservación y mejoramiento de las instituciones de seguridad social
- Derecho a la vivienda digna
- Reparto justo y equitativo de las utilidades.

Es indudable el carácter positivo de estos pronunciamientos Desgraciadamente, en muchos de los sindicatos pertenecientes a este organismo estas manifestaciones son simplemente de carácter retórico

CROC

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, después de manifestar que está “preocupada ante las propuestas de los partidos políticos que

pretenden eliminar las conquistas laborales, apunta que luchará “porque la revisión de la ley Federal del Trabajo no se politice”

Pensamos que en realidad lo que primordialmente preocupa a la CROC es que se lleven a cabo cambios en los artículos que favorecen el control corporativo que ejercen sobre los trabajadores. Y si bien es cierto que muchos artículos de la iniciativa del PAN y algunos del anteproyecto del PRD representan un retroceso respecto a derechos plasmados en la ley vigente, también lo es que otros preceptos, fundamentalmente los del PRD, contienen avances importantes sobre todo en lo concerniente a la democratización sindical⁸. En relación con el señalamiento de que no se debe politizar tal revisión, debe señalarse que resulta obvio que la lucha de intereses entre el sector patronal y el sector obrero, así como las que se presenten en su caso entre los diversos gremios demuestran lo contrario. De ahí el interés de los diversos actores políticos en esta reforma.

Por otra parte la CROC se pronuncia básicamente por lo siguiente:

- Respeto al art 123 Constitucional apartado “A”
- Desaparición del Apartado “B”
- Por la participación directa de los sindicatos en los procesos de modernización de la planta productiva
- Por la democratización de las organizaciones sindicales, para lo

⁸ Véase el capítulo IV de esta tesis.

cual la CROC se pronuncia por el voto universal y secreto en la elección de sus dirigencias, se manifiestan asimismo, en contra de los contratos de protección. Quien conoce el comportamiento sindical de esta central oficial advierte que se trata sólo de retórica

- Por la jornada de 35 horas con el fin de combatir el desempleo.
- En contra de la privatización del seguro social

Asimismo se pronuncia en contra de la requisa y el pago de salario por hora, por el mejoramiento de las condiciones laborales de la mujer y de los menores. Finalmente, se manifiesta en contra de la desaparición de los tribunales de trabajo (léase Juntas de Conciliación y Arbitraje) y a favor del art. 395 de la Ley Federal del Trabajo y los tratados de libre comercio como promotores de la generación de empleos y salarios

Sobre el Tratado de Libre Comercio signado por México, haremos consideraciones en el siguiente capítulo. En relación con el art. 395 de la ley relativo a la cláusula de exclusión ya mencionada y de la que nos expresaremos con mayor amplitud en el capítulo IV de este estudio, baste reiterar por lo pronto, que esta figura jurídica ha coadyuvado precisamente al control corporativo de los asalariados en virtud de que la expulsión de los trabajadores del sindicato dará lugar a su separación de la empresa

FSTSE

Puede decirse que la posición de la FSTSE, con respecto a las posibles reformas a la legislación laboral se ha centrado, básicamente, en su inconformidad con respecto a la Jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que estableció que las disposiciones legales que permiten la existencia de un sólo sindicato por dependencia o empresa, restringen la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses, por lo que violan el Art 123 Apartado "B" de la Constitución General de la República en su fracción X. En este sentido, la jurisprudencia aludida, declara anticonstitucional el Art 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone que en "cada dependencia sólo habrá un sindicato" Cabe señalar, que si bien el mismo precepto dispone que "en caso de que concurren varios grupos de trabajadores que pretendan ese derecho, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, otorgará el reconocimiento al mayoritario", esto no impide la intención de prohibir la existencia de otros sindicatos lo que facilita el control sindical inmerso en el corporativismo

La FSTSE señaló por medio de su secretario general, Joel Almada Almeida,⁹⁸ "el riesgo de privilegiar derechos individuales de asociación, sobre garantías sociales como el sindicalismo" apuntando que "ello generaría

⁹⁸ Boletín de prensa de la FS FSE del 24 de mayo de 1999

la pulverización y debilitamiento de las representaciones sindicales, lo que facilitaría que las demandas laborales que el gobierno tiene pendientes de resolver como vivienda, aumentos salariales, pensiones y jubilaciones, incremento de aguinaldo etc , se vieran debilitados en su cumplimiento”

En un comunicado anterior⁹⁹, el líder de la FSTE señalaba

No permitiremos caer en la gran trampa que sería histórica, de dividimos, separados por una serie de sindicatos en una misma dependencia, porque conllevaría a la pulverización de las propias organizaciones sindicales y favorecería un debilitamiento severo que pondría a la brevedad en un gran riesgo la estabilidad laboral de los trabajadores al servicio del Estado

Joel Almada Almeida afirmaba también que

A través de los medios de comunicación masiva, junto con los 88 sindicatos que representan a cerca de un millón 700 mil trabajadores, integrados en la federación, estaremos orientando a los servidores públicos representados legal y democráticamente, a no aceptar que el avance democrático del país se de en contra de la democracia sindical

Lo que en realidad se defendía, era el férreo control que el sindicalismo burocrático ha tenido sobre los trabajadores. Debe decirse que si bien, el Apartado “A” y el Apartado “B” del Art 123 constitucional reconocen de manera amplia el derecho de los trabajadores a asociarse, esto no sucede en la ley secundaria del apartado “B” La Ley Federal del Trabajo, permite la conformación de varios sindicatos en una empresa (e incluso coexistir como titulares de diversos contratos colectivos, si bien, el mayoritario es quien debe tener la titularidad), en cambio, conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al

⁹⁹ Boletín de prensa de la FSTE del 12 de mayo de 1999

Servicio del Estado sólo puede existir un sindicato por dependencia, lo que facilita su control y el de los trabajadores

Debe señalarse que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, rompiendo con una posición oficialista mostrada durante muchos años y dando muestra de un avance importante respecto a su independencia con los otros dos poderes de la unión, formuló a finales del mes de mayo de 1997, dos tesis jurisprudenciales que ratificaban la garantía consagrada en el Art 123 constitucional sobre la libertad de los trabajadores para organizarse en sindicatos y federaciones de manera autónoma

De manera unánime los ministros de la Corte concedieron entonces amparo al Sindicato del personal Académico de la Universidad de Guadalajara y al Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados contra la negación del registro, dictado por las autoridades locales. En tal virtud estas organizaciones sindicales podrían obtener el registro

En relación con el caso del Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara, éste se había amparado en contra de un Decreto del Estado de Jalisco emitido en 1984 relativo a la promulgación del Art 76 de la Ley para los Servidores del Estado de Jalisco, que determina que:

En cada poder, dependencia municipal u organismo descentralizado y en empresas o asociaciones de participación mayoritaria estatal o municipal *no podrá existir más de un sindicato.*

La tesis de la Corte señalaba que el Art 123 constitucional establece la libertad de los trabajadores para organizarse en sindicatos y federaciones y por tanto, el Estado debe respetar la libertad de los trabajadores para organizarse en defensa de sus intereses comunes. Se apuntaba asimismo en el dictamen, que en ningún momento el Constituyente de Querétaro planteó establecer la sindicación única, y que en tal sentido “a una ley secundaria no le está permitido restringir la libertad sindical al establecer que en las dependencias u organismos gubernamentales no podrá existir más de un sindicato. Esto ratificaba el Convenio 87 firmado por México con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que en su art tercero dispone que “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o entorpecer su ejercicio legal

En la tesis denominada, “Sindicatos libertad de asociación, alcances de la interpretación histórica del artículo 123 constitucional y la inconstitucionalidad de restringir la libertad de asociación”, derivada del amparo interpuesto se precisan tres derechos:

- 1- La facultad de ingresar a un sindicato ya formado o *concurrir a la constitución de uno nuevo* (Libertad Positiva)
- 2- La posibilidad de no ingresar o no afiliarse a ningún sindicato (Libertad Negativa)
- 3- La libertad de separación o renuncia de formar parte de una asociación

De todo esto, se concluía que la pretensión del gobierno de Jalisco de prohibir la existencia de más de un sindicato en las dependencias o empresas de participación mayoritaria estatal o municipal, viola lo dispuesto por el Art 123 Constitucional, Apartado "B", fracción X, que dispone que "los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes"

En el caso del Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados, siguiendo el criterio ya señalado, fue concedido el amparo solicitado

Del análisis de las tesis señaladas, cabe hacer algunas precisiones. Se trató de dos tesis jurisprudenciales que a no dudar resultaban un precedente importante, pero que no habían sentado todavía jurisprudencia y en tal sentido, criterio obligatorio a seguir cuando en su caso fueran citadas por afectados en supuestos similares. De esta manera, si bien esas tesis conformaban un nuevo criterio jurídico sobre la inconstitucionalidad presente en la decisión de negar el registro a los sindicatos, no eran todavía obligatorias precisamente debido a que no habían conformado jurisprudencia (cinco tesis ininterrumpidas sin ninguna en contrario)

La jurisprudencia se ha sentado ya. Debe tomarse en cuenta que ésta tendrá que ser citada por los afectados y su alcance se dará fundamentalmente por la vía del amparo. Se trata de un avance importante pero con limitaciones muy obvias. No tendrá las características propias de la ley, (generalidad, abstracción y

carácter impersonal

De acuerdo a lo anterior, lo que a nuestro juicio debe hacerse para dar real cumplimiento al espíritu del Art. 123 constitucional y al convenio 87 firmado por México con la OIT ya mencionado, es reformar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y también la propia Ley Federal del Trabajo para que ésta, permita plenamente la libertad sindical. Sólo de esta forma el principio constitucional alcanzará a todos aquellos a los que se les pretenda violar sus derechos sindicales.

El sindicalismo oficial ha rechazado la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Resulta comprensible que el sindicalismo burocrático corporativizado asuma esta actitud en virtud de que la nueva Jurisprudencia atenta precisamente contra sus intereses corporativos.

De todo lo anteriormente expuesto se advierte que los sindicatos verdaderamente representativos no tienen razón para temer acciones en su contra. Debe quedar claro que no debe confundirse la libertad sindical con la exclusividad de un sindicato, -así sea éste mayoritario-, para actuar como mandatario de los intereses y las condiciones laborales de los trabajadores. En este sentido, no debe confundirse la libertad sindical, con la titularidad *exclusiva* del *contrato colectivo de trabajo* o la que se tiene con relación a las *condiciones generales de trabajo* a que hace referencia el apartado "B" del Art. 123 constitucional.

Finalmente, con relación a este punto, cabe señalar que el criterio del

sindicato único representa un principio eminentemente antidemocrático que contraría como se ha señalado, el espíritu que el constituyente de Querétaro le imprimió al Art 123 constitucional

En relación con todo lo señalado en este capítulo debe apuntarse que aun cuando hasta la fecha no se ha llevado a cabo ninguna reforma laboral, en la praxis éstas se han implementado de manera significativa por la vía de los hechos, al modificar y mutilar un número importante de contratos colectivos, violando con ello, los derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo En este sentido, resulta interesante y oportuno observar algunas de estas modificaciones con el objeto de analizar la forma en que éstas se han ido instaurando, lo que también nos permite vislumbrar aun cuando sea sólo en un cierto grado, las posibles reformas que se pretenden

4. Las modificaciones en la contratación colectiva: dos ejemplos típicos

4.1. El caso de Teléfonos de México

Puede decirse que la modernización laboral de Teléfonos de México empieza con el convenio de concertación que el sindicato y TELMEX signan el 14 de abril de 1989, con la intermediación de las autoridades laborales⁶¹ Cabe apuntar que, como ha sido señalado por diversos investigadores, este pacto

⁶¹ Las negociaciones se llevaron a cabo ante el Lic Emilio Gómez Vives, coordinador del Cuerpo de

sienta las bases para la privatización que vendría después. Este acuerdo afectó también la revisión del contrato colectivo de trabajo al cercenar cláusulas del mismo, que representaban derechos y prestaciones de los trabajadores que habían sido conquistados a través de los años. Por otra parte, el convenio también promovió la digitalización y dio pauta para la creación de nuevos servicios para lo cual se hizo necesario reconvertir “la fuerza de trabajo en una fuerza de trabajo flexible, polivalente y altamente rotativa (al nivel local, regional y nacional) articulada en torno al *perfil del puesto de trabajo* (PPT) que en virtud de la concertación vino a sustituir los 57 convenios departamentales que habían constituido la estructura de la empresa y del sindicato y regulado bilateralmente las relaciones laborales”⁶².

En el convenio, TELMEX justificó la alteración de las cláusulas substanciales del contrato colectivo de trabajo en la “necesidad que tiene la empresa de modernizarse y de prestar un servicio eficiente, acorde con la evolución tecnológica”. De esta premisa se concluye “que se requieren cambios en la estructura de la empresa, en los métodos y procedimientos técnicos y

Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

⁶² Andrés Caso, Secretario de Comunicaciones, en su intervención ante la Cámara de Diputados señaló que las condiciones en las que se habían desarrollado hasta entonces las relaciones laborales “habían llegado a un punto en que resultaban altamente desfavorables para el desarrollo de la empresa y peor para el desarrollo de los trabajadores”. Por su parte el secretario general del sindicato Francisco Hernández Juárez afirmó que el convenio de concertación era el “modelo a seguir para la formulación del nuevo código laboral en México”. Cabe señalar que Hernández Juárez hacía hincapié en la democracia que había imperado entre los miembros del sindicato, para la propuesta y acuerdo para la firma del convenio Adrán Sotelo Valencia, “Modernización del contrato colectivo de trabajo en Teléfonos de México” en *La Ocupación Del Futuro, Flexibilización del trabajo y Desreglamentación Laboral*, coedición Fundación Friedrich Ebert México y Editorial Nueva Sociedad, México, 1990, p. 129.

administrativos que mejoren su funcionamiento y la prestación del servicio al público, en los términos de la concesión.. y se requiere la modificación a algunas cláusulas del contrato colectivo de trabajo ”

Por su parte el sindicato aducía que el convenio a que había llegado con TELMEX, aun con las consecuencias señaladas obedecía a la necesidad de que la “empresa se modernice y pueda adquirir todos los avances que cotidianamente se están presentando en la industria de las telecomunicaciones y en esta forma responder a las exigencias del país, de los trabajadores y de los usuarios”

En realidad la decisión fue tomada sin contar con el consenso de la mayoría de los trabajadores, siendo sólo la cúpula sindical la que decidió los contenidos de la concertación ⁶²

Puede decirse que la modernización de la empresa se llevó a cabo en dos niveles. Por una parte la introducción de la digitalización y la ampliación de nuevos servicios. Por otro lado, la transformación de las condiciones de trabajo y del clausulado del contrato colectivo debido a la introducción de los PPT así como de la propia flexibilidad laboral implantada. Como lo señala Néstor de Buen “los verdaderos propósitos del convenio (fueron), sin duda alguna, la flexibilidad en el manejo de los recursos humanos (y) el rescate de la plena

⁶² La propuesta de TELMEX fue entregada a los delegados, 7 días antes de la firma del convenio. La mayoría de los trabajadores telefonistas permaneció al margen de la concertación, a lo sumo se enteró de su existencia a solo una semana de su firma. *LOC CU*

administración de la empresa ⁵³ Así, a partir de la vigencia de los PPT, la anulación de los 57 convenios departamentales y la modificación del contrato colectivo, el puesto de trabajo se flexibiliza, sujetándose a las necesidades del servicio determinadas unilateralmente por la empresa ⁵⁴

Resulta obvio que para poder establecer en el convenio de concertación los PPT e introducir la flexibilidad laboral dentro de la empresa, el sindicato debió renunciar a conquistas laborales plasmadas en el contrato colectivo que garantizaban su participación en el control sobre el proceso de trabajo y en la negociación con la compañía respecto a los cambios tecnológicos tanto en la organización, como en la productividad ⁵⁵

Ejemplo de lo anterior, lo encontramos en lo que habían acordado las partes en la cláusula No. 193 del contrato colectivo de trabajo y el resultado que tuvo lo estipulado por las mismas, en el convenio de concertación. El contrato colectivo establecía que “ la empresa y el sindicato *en un marco de equidad* acuerdan la revisión del convenio (departamental) debido a la introducción de proyectos de modernización, digitalización y creación de nuevos servicios como

⁵³ Nestor de Buen “El Convenio de Modernización en Telefonos de México” en *El Condiano No 30*, julio - agosto 1989 p 60

⁵⁴ En la cláusula decimocuarta del Convenio de Concertación se estipuló que los convenios departamentales se substituyen por los perfiles de puesto y el clausulado económico de los convenios que proceda, pasará como anexo a formar parte del contrato colectivo de trabajo, dentro del tabulador general y el Clausulado Reglamentario y Administrativo que proceda, formará parte del perfil de puestos en el que se agruparán las categorías por niveles con su respectiva descripción genérica de labores’

⁵⁵ De Buen señala que un logro importante del sindicato en el convenio fue la garantía de audiencia ante la pretensión de la empresa de implantar nuevas tecnologías. Nestor De Buen, “*El Convenio de Modernización.*” p 60. En realidad el convenio de concertación dio término al *marco de equidad* que significaba la comisión mixta encargada de estudiar y analizar los efectos de las posibles innovaciones tecnológicas como se reseña

la telefonía celular, que lleguen a afectar a los departamentos tanto a nivel técnico como administrativo, para lo cual se crea una comisión mixta integrada por 5 representantes de la empresa y 5 del sindicato, cuya función es estudiar y analizar los efectos de dichas innovaciones” El convenio de concertación invalidó el *marco de equidad* al estipular que cuando la empresa decida (unilateralmente) implantar los proyectos de modernización y/o nueva tecnología que juzgue convenientes, informará amplia y oportunamente al sindicato “a través de la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento con el solo objetivo de crear y garantizar la formación de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo los servicios y en su caso hacer las rectificaciones correspondientes a los PPT”⁶ Como se advierte el Convenio de Concertación tuvo por objeto como se señaló, dar paso a la flexibilidad laboral y a la modificación y recorte del contrato colectivo de trabajo

La supresión del marco de equidad y la decisión unilateral de la empresa para determinar unilateralmente la implantación de modernización y nueva tecnología quedaron plasmados en la nueva cláusula 193 del contrato colectivo de trabajo 1990-1992

El convenio de concertación modificó asimismo el papel y la función de los *trabajadores de confianza* al otorgarles un excesivo peso y control dentro del proceso de trabajo, así, en el pacto señalado se estipuló que “los trabajadores

deberan acatar la *asignación o distribución* de que sean objeto por parte del personal de confianza responsable de sus departamentos o centros de trabajo y desempeñar su labor bajo la supervisión del mismo, con la debida eficiencia, calidad y productividad”

Lo anterior también quedó reproducido en el contrato colectivo de 1990-1992 en su cláusula 184

Otro de los derechos que fueron seriamente restringidos por el convenio, fue el de *escalafón* en función de la antigüedad de acuerdo a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo. Con la puesta en vigor de los PPT y la derogación de los convenios departamentales “de hecho se anuló este derecho “al desaparecer y reestructurarse las categorías tradicionales en función de los PPT ”.⁶⁸

Como ya se apuntaba, con la introducción de los PPT, el trabajador telefonista se convirtió en un empleado *polivalente y flexible*. En efecto en el convenio de concertación se acordó la *movilidad definitiva o temporal de los trabajadores* entre los distintos departamentos con labores semejantes de la misma localidad y entre lugares de trabajo de la misma ciudad y sus franjas conurbadas de conformidad a las necesidades del servicio. Se pactó también que, si el empleado no desea permutar su lugar de trabajo, el sindicato presentará a otro trabajador, en el caso de que esto no ocurra, TELMEX, podrá asignar al empleado sindicalizado que deba realizar las labores

⁶⁸ Adnan Sotelo Valencia. *Op. cit.* p 132

Lo acordado en esta cláusula del convenio pasó a ser parte del contrato colectivo 1990-1992 en sus cláusulas 65 y 71

La estipulación anterior constituye, a todas luces, una grave violación a lo ordenado por la Ley Federal del Trabajo que en su artículo 25 fracción IV, dispone que "el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener el lugar o lugares donde deba prestarse el servicio" El artículo señalado constituye uno de los principios rígidos básicos del derecho laboral. A mayor abundamiento el artículo 134 fracción IV del código laboral determina como obligación de los trabajadores "ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo *y lugar convenidos*", lo que *contrario sensu* significa que no se encuentra obligado a prestar sus servicios en lugar diverso. Debe tenerse presente que las estipulaciones suscritas por las partes, no pueden estar al margen o por encima de lo que ordena la ley⁶⁸

En el convenio de concertación, también se pactó el traslado de los trabajadores por resolución de TELMEX a cualquier centro de trabajo de la república, siempre que la necesidad sea consecuencia **de la disminución o desaparición de la materia de trabajo en su departamento o en su centro de trabajo o del exceso de trabajadores, sin que la movilización genere vacantes.** En el convenio también se estipuló que en el supuesto de que el trabajador no

⁶⁸ Incluso el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que "la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 (este último ya analizado en su fracción correspondiente) no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad"

accepte su traslado permanente, podrá ser reacomodado (una vez que sea capacitado), a otro departamento, en el que fuere necesaria su fuerza de trabajo acorde con sus aptitudes y habilidades; en el caso de no ser posible el reacomodo o la jubilación el trabajador podrá ser reajustado.⁶⁹ Esto quedó plasmado en el art 71 del contrato colectivo 1990-1992.

Como se advierte, las violaciones a la legislación laboral a que nos referimos respecto a la movilidad temporal o definitiva de los trabajadores, ya reseñada, se agravan substancialmente en el nuevo supuesto señalado en el párrafo anterior, no sólo por las consecuencias que generan para los empleados, sino también por el propio alcance de las transgresiones jurídicas que se presentan. En efecto, en primer lugar, habría que apuntar que como lo dispone el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, durante su jornada laboral el trabajador esta a disposición del patrón, no siendo por lo tanto, imputable a aquel, la falta de materia prima o bruta necesaria para el proceso productivo; el empleado cumple con su obligación, como ya se mencionó, con el solo hecho de estar a disposición del patrón. El trabajador no puede sufrir consecuencias de lo que no le es imputable, sobre todo si éstas secuelas carecen de fundamento en el código laboral. Menos aún se puede rescindir la relación de trabajo si no es posible el reacomodo o la jubilación, cabe apuntar que en el supuesto señalado estos

⁶⁹ "Con las modificaciones a las cláusulas 70 y 71 del contrato colectivo de trabajo y la adición de la cláusula 71 bis, no solamente queda reglamentada la movilidad del trabajador en forma temporal o permanente sino que, además, se legitima el recurso de reajuste de personal por parte de la empresa." Adrian Sotelo Valencia *Op cit* p 135

tampoco encuentran sustento jurídico. Por otra parte, si bien es cierto que el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo señala como causa de terminación de las relaciones de trabajo “el agotamiento de la materia objeto de industria”, el precepto también circunscribe, únicamente, tal supuesto a la industria extractiva. Como se advierte, lo convenido por las partes con la anuencia del Estado, presenta gravísimas violaciones a la legislación laboral.

En el convenio también se pactó el traspaso a otra población, de los empleados que fueran necesarios por su *experiencia, especialidad, o capacidad*, en estos supuestos se haría necesario contar con la anuencia del trabajador, quien además ascendería al nivel inmediato superior. Este acuerdo también pasó a formar parte del contrato colectivo 1990-1992.

Como se puede observar, el convenio de concertación fue discriminatorio. A los trabajadores poseedores de fuerza de trabajo especializada se les dio un trato distinto, no sólo no se violaron sus derechos laborales, sino que además, se les ha recompensado con un ascenso. Es obvio que no estamos en contra de las ventajas convenidas para los trabajadores con las características señaladas en el párrafo anterior, lo que nos parece incongruente y discriminatorio es que tales ventajas -que se dan en compensación a la aceptación de su traslado- sólo se otorguen a este tipo de trabajadores y no al resto de ellos; esto independientemente de las graves violaciones jurídicas a que hacíamos referencia.

Los trabajadores no sólo han luchado por mejorar sus condiciones de trabajo y por preservar sus derechos, sino también por preservar la materia de

trabajo, fuente de su empleo. En el caso de TELMEX, el convenio de concertación favoreció la pérdida de ese factor laboral. El contrato colectivo de trabajo -cláusula 193- establecía

el derecho del sindicato a participar en los aspectos de modernización (digitalización e introducción de nuevos servicios) y de reconversión industrial que afectan a la empresa y a los trabajadores, (y reglamentaba) la intervención de la comisión mixta para analizar y evaluar el efecto laboral y social de la modificación de la materia de trabajo de los convenios departamentales, con el fin de evitar en lo posible la afectación de las condiciones y los derechos de los trabajadores de manera *concertada entre empresa y sindicato.*⁷¹

Contrario sensu, con la inhabilitación de los convenios departamentales y la "adecuación" de la materia de trabajo a los PPT, fundamentadas en la cláusula decimo segunda del convenio de concertación, se dejó sin vigencia lo estipulado en la cláusula 193 del contrato colectivo y se abrió el camino hacia un mayor acceso a las compañías contratistas nacionales y transnacionales "(como Ericsson) y (se) fincaron las bases para justificar los despidos legitimados con la introducción de los PPT"⁷²

Asimismo con el convenio de concertación los trabajadores sufrieron la pérdida de importantes prestaciones de carácter económico- administrativas. En efecto los asalariados de TELMEX, gracias a la lucha constante por mejorar sus condiciones de trabajo, habían logrado en negociaciones dentro de los departamentos, independientemente de lo convenido en el contrato colectivo,

⁷¹ Adrián Sotelo Valencia, *Op. cit.*, p 134

⁷² *Ibid.*, p 133

mejoras relativas en lo concerniente a salario, jornada de trabajo, tiempos de descanso, permisos etc., que “configuraban mecanismos de compensación y de defensa ante la crisis económica y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios”⁷³. Con la entrada en vigor del convenio de concertación, las prestaciones y derechos señalados quedaron abolidos al pasar a depender de los PPT, así como de la movilidad impuesta.

Lo cierto es que como ha sido reconocido por el propio sindicato⁷⁴, el contrato colectivo de trabajo fue flexibilizado a raíz del convenio de concertación signado por el mismo, que significó como ha sido señalado,⁷⁵ el control absoluto de la administración por parte de TELMEX, al que le otorgó “facultades de excepcional relieve en el manejo de los recursos humanos y, además, en el reconocimiento de que los trabajadores deberán acatar la asignación o distribución de funciones indicadas por el personal de confianza y la limitación al sindicato en el sentido de que su participación en los nuevos procesos sólo se entenderá relacionada con las tareas de capacitación y adiestramiento, sin perjuicio de ser informado y tomar en cuenta su opinión, pero siempre con relación a la formación profesional”.⁷⁶

⁷³ *Loc cit*

⁷⁴ Véase María Xelhuanzi López, “Tratado de Libre Comercio Proyecto Sindical Flexibilización del Modelo Laboral y de la Administración” en *Las Relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio* Coedición de Friedrich Ebert Stiftung, Universidad Autónoma Metropolitana, FLACSO y Miguel Ángel Porrúa. La autora es asesora del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

⁷⁵ Nestor de Buen, “El Convenio de Modernización”, *Op cit*, p 61

⁷⁶ *Loc cit*

Señala Enrique de la Garza que:

“Finalmente, es cierto que la mutilación del CCT de Telmex se dio sin graves conflictos, sin la ‘derrota’ del sindicato o su sustitución por otro (por ejemplo, Aeroméxico), sin una mutilación salvaje del CCT (como en Aeroméxico donde éste se cambió de raíz), sin la quiebra de la Compañía como en otros casos” Señala De la Garza que “sin embargo, se produjo una evidente pérdida de poder del sindicato en los asuntos de bilateralidad referida a los cambios tecnológicos y de modernización en general, lo cual limita su capacidad de intervención en el proceso de trabajo”⁷⁷

Consideramos que el convenio de concertación signado entre TELMEX y el sindicato de la empresa y avalado por el Estado fue, en cierta medida un ensayo de lo que se pretende hacer con la legislación laboral⁷⁸

La negociación del contrato colectivo de trabajo en abril de 1990 dió como consecuencia la creación de la cláusula 195 en la que se estableció que, sin que implicara cogestión en la toma de decisiones para la administración de Telmex,

Enrique de la Garza. “Quien gana en Telmex” en *El Cotidiano*, No 32 nov-dic, 1989, p 56 “En el caso de Telmex, como en muchos otros casos en los que en los que los CCT han sido mutilados, el objetivo de la empresa no era disminuir las prestaciones económicas sino las regulaciones que implican bilateralidad en las decisiones de trabajo. Y la empresa cumplió sus objetivos. A cambio el empleo no parece especialmente afectado (aunque esto pudiera deberse más a la situación de Telmex como empresa en expansión, que a la capacidad negociadora del sindicato) *Loc cit*

⁷⁸ Autores de reconocido prestigio como Néstor de Buen, simpatizan con *algunos aspectos* de las reformas jurídico - laborales (como se observará en el capítulo cuarto), si bien toman distancia del alcance y profundidad que pretenden los sectores empresariales en tales reformas “Estamos, ciertamente, en el umbral de un nuevo derecho del trabajo. La vieja tutela hacia el trabajador que se manifiesta sobre todo en las reglas del derecho individual al consignarse las condiciones de trabajo como derechos mínimos y obligaciones máximas, cede hoy su lugar a la tutela de la empresa. No se trata tanto de favorecer al empresario sino al centro productor del empleo, pero también de impuestos y utilidades”. Néstor de Buen, *Loc cit*

empresa y sindicato convenían en establecer un programa para la permanente elevación y mejoramiento de la calidad y productividad en las diferentes áreas que la conforman, el mejoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo y de vida, así como de la capacitación de los trabajadores de la compañía

Si bien el sindicato recuperó cierta bilateralidad, su participación sindical se dio ya sobre nuevas bases y con una correlación más frágil para el sindicato "con un control mayor de la empresa sobre los trabajadores y con una aceptación de la dirección sindical de participar y negociar sobre las bases del proyecto de la empresa"

Cabría señalar que fundamentalmente por lo que corresponde a la productividad, el sindicato ha tenido una participación más equitativa después del convenio de concertación signado en abril de 1987. El 25 de marzo de 1992, se firmó el Programa General Permanente de Incentivos a la productividad, mismo que estableció *el inicio de un sistema tronco de medición de las labores que se llevan a cabo y un programa de incentivos económicos*, el que no dio los resultados esperados, lo que provocó una nueva negociación en abril de 1993 en la que se contemplaron y suscribieron

- Nuevas metas por *áreas tronco y especialidades*, Vg., Planta exterior supervisión, construcción etc. Conmutación transmisión. Ingeniería y proyecto de equipo, etc.

En este tenor se firmaron convenios con cada especialidad que atendieron

- Esquemas de medición
- Grupos de análisis

En cada convenio hubo diferencias en cuanto a la contabilización de los días laborables vacaciones, permisos, ausencias, etc

- Esquemas de distribución del *incentivo individual* para cada uno de los trabajadores

En cuanto a esto último, se pactaron diversas modalidades que contemplaban la distribución

- Con base al esfuerzo individual de acuerdo con la medición
- En cantidades iguales en función del número de trabajadores y días laborados
- En cantidad proporcional al salario y los días laborados
- Considerando puntualidad, asistencia y salario⁶⁰

Puede decirse que de esta forma, el sindicato empezó a recuperar parte de la bilateralidad que había perdido

4.2. El caso de Aeroméxico

La flexibilización y la pérdida de los derechos laborales en Aeroméxico ha

1992 p 61

⁶⁰ German Sanchez Daza. "La Negociación de la productividad en Telmex Un Recuento" en *El Cotidiano* No 61 septiembre-Octubre, 1994, p 40

rido. sin lugar ha dudas, uno de los eventos en el que estas políticas llegan a sus últimos extremos y en donde las medidas de corte neoliberal dan muestra de lo que este modelo económico puede significar para los trabajadores. En este caso, se conjugan el adelgazamiento del Estado, -vía la privatización-, la violación de la normatividad jurídico laboral para declarar la inexistencia de la huelga, la declaración de quiebra sin fundamentos legales, la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y la pérdida de las conquistas laborales presentes en tres contratos colectivos de trabajo.

Aeroméxico entro en crisis junto con el conjunto de la economía nacional en 1982. Su situación financiera se agravó en 1987 debido a las políticas que siguió la empresa, entre ellas, “la utilización de las aeronaves en giras presidenciales, la apertura de rutas nacionales sin criterios de rentabilidad y sobre todo, por la ausencia de una política gubernamental para convertir a las aerolíneas estatales en empresas rentables”⁸¹

En tales circunstancias y ante la resolución unilateral de la empresa de reestructurar administrativamente a la misma -dejando fuera a los trabajadores representados por sus sindicatos, quienes habían manifestado su deseo de colaboración- que traía como consecuencia la enajenación de trece aviones y el reajuste de 165 pilotos y un número indeterminado de trabajadores de tierra y

⁸¹ Graciela Bensussán y Carlos García, “Relaciones Laborales en Aeroméxico”, en *Cambio de las Relaciones Laborales. Cuatro Experiencias en Transición*, serie Documentos de Trabajo, editado por la Fundación Friedrich Ebert, México, 1990, pp. 63-64.

sobrecargos, el 12 de abril de 1988 los trabajadores de tierra agrupados en el Sindicato Nacional de trabajadores de Aeronaves de México (SNTTAM), deciden estallar la huelga. Contra lo esperado el Estado no ordena la requisa. Y una hora más tarde Aeroméxico solicita ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declare la huelga inexistente (improcedente). Tres días después, la empresa solicita ante el Juez Primero de lo Concursal la declaración del Estado de quiebra, lo que se concede y designa al Banco Nacional de Obras y servicios Públicos como síndico.

El dictamen del juez (señala) que con fundamento en la evidencia y las pruebas presentadas por la administración de la empresa, su condición económica le impide seguir prestando el servicio de transporte aéreo que tenía 'concesionado' y se indica también que los trabajadores serán liquidados conforme a la ley.⁸²

Miguel de la Madrid, con el objeto de dar apoyo a la declaración de quiebra declara

México ya no puede darse el lujo de tener empresas deficitarias e ineficientes que constituyen una carga para la sociedad, por lo cual se exige que sigan adelante con sus programas de eficiencia y productividad e incluso de reestructuración radical, como en el caso del servicio aeronáutico nacional.⁸³

El 21 de abril, el síndico de la quiebra solicita a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y la liquidación de los trabajadores. Cinco días después, se declara la inexistencia

⁸² Ana María Conesa y Eduardo Larrañaga. 'El Derecho de Huelga en Quiebra', en *El Cotidiano*, No 25, Setiembre-Octubre, 1988, p. 67.

⁸³ Citado por Luis Méndez y José Othon Quiroz. *Modernización Estatal y Respuesta Obrera. Historia de una Herrata*. Universidad Autónoma Metropolitana A, México, 1994, p. 177.

de la huelga. Simultáneamente, el gobierno hace público su decisión de crear una nueva aerolínea. Dentro de este orden los tres contratos colectivos de trabajo que regulaban las relaciones laborales de pilotos, sobrecargos y trabajadores de tierra dejan de tener vigencia y se contrata a una parte de los trabajadores "a prueba",⁸³ por 90 días y a otra, mediante contratos de carácter individual.

En realidad el desmantelamiento de Aeroméxico fue proyectado con muchos meses de anterioridad por parte del gobierno federal y la administración de la empresa. Esto se hace evidente por la suspensión de vuelos a tres capitales sudamericanas en septiembre de 1987; "inexplicables deficiencias en su administración; la demanda de la empresa de modificar los contratos colectivos para reducir y eliminar prestaciones a los trabajadores, campañas de intimidación contra los trabajadores, despidos, etc."⁸⁴

Debe señalarse que tanto en la resolución de inexistencia de la huelga, como en la declaración de quiebra y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo se violó el derecho. Todo ello motivado y encausado dentro de la permuta del modelo económico que traía como consecuencia la flexibilización de sus derechos laborales.

No se puede declarar un estado de quiebra, ni dar por terminadas las relaciones colectivas de trabajo existiendo un estado de Huelga. En efecto el art.

⁸³ Los contratos a prueba de 28 días, tres meses, etc., carecen de sustento legal, son "celebrados al margen de la legislación laboral".

⁸⁴ Ana María Conesa v. Eduardo Larrañaga, *Loc. cit.*, p. 68. Debe señalarse que "los pilotos no fueron víctimas de campañas de intimidación ni de despidos". Afirmación del capitán Ramón Villasciñor Yáñez,

902 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y las de las solicitudes que se presenten

Por su parte el art 924 del mismo ordenamiento dispone que

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia, o desahucio en contra de la empresa

Como lo señalan Ana María Conesa y Eduardo Larrañaga, de las disposiciones señaladas se infiere que una vez que se ha iniciado el procedimiento de huelga, el mismo no podrá verse afectado o interferido por ningún otro procedimiento jurídico mientras “la huelga no se resuelva, y que el patrón carece de legitimación para ejercer cualquier acto de dominio sobre los bienes de la empresa”⁵⁶

Las relaciones laborales con Aeroméxico se dieron por terminadas entre mayo y junio para todos los trabajadores. Las indemnizaciones correspondientes se hicieron al margen de lo que se preveía en los distintos contratos colectivos, con lo que se privó también a los trabajadores de derechos conquistados durante largos años de lucha.

De los tres sindicatos existentes la Asociación Sindical de Pilotos

hoy Presidente de la Comisión de Honor y Justicia de ASPA

⁵⁶ Ana María Conesa, *Op cit.*, p. 69

Aviadores (ASPA), la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Aeronaves de México (SNTTAM), ya mencionado, sólo los dos primeros sobrevivieron como representantes de los trabajadores, el SNTTAM “-a quien se culpó de la quiebra por el estallido de la huelga- perdió la titularidad del contrato colectivo cuando se dieron por terminadas las relaciones laborales del personal de tierra”⁸⁶ Su lugar fue ocupado por el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de las Líneas Aéreas Similares y Conexas “INDEPENDENCIA” Este sindicato se formó al “vapor” con el apoyo de la nueva empresa y el Estado. En sólo tres días se dio trámite a su registro y “cuatro días después cuando el sindicato no tenía siquiera instalaciones donde ubicarse, se celebró el (nuevo) contrato colectivo”⁸⁷

Ahora bien de qué manera se flexibilizaron los derechos de los empleados plasmados en los contratos colectivos, veamos:

Pilotos

De los 764 pilotos que laboraban en Aeroméxico antes de la quiebra fueron reajustados 384, quedando sólo 380

Un primer cambio importante en este sector lo encontramos en lo relativo a la demarcación de los puestos de confianza y de base. En el nuevo contrato se

⁸⁶ Graciela Bensusán y Carlos García, *Relaciones Laborales en Aeroméxico*, p.65

⁸⁷ *Ibid.*, p. 66

establece que en virtud de la naturaleza del trabajo no es posible fijar el número estable de trabajadores de base; esto en violación a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo

Por otra parte, se suprimió el derecho de preferencia a favor de hijos y familiares de los pilotos miembros del sindicato, activos, jubilados, pensionados o fallecidos (Art 111-1) y se estableció un término de 20 días para que el sindicato (ASPA) señalara tres candidatos. De no ser así la nueva empresa podría determinar quien ocuparía la plaza (Art 6 del nuevo contrato).

En el nuevo contrato colectivo se suprimieron: el fondo de ahorro, la ayuda de transportación y combustible, la ayuda habitacional, el fondo de fomento a la tienda de consumo, las cuotas sindicales, el programa antifatiga, conocido entre los pilotos como profilaxis, es decir, preventivo, cuyo objeto es que los pilotos se encuentren siempre en las mejores condiciones físicas y mentales para prevenir accidentes⁵⁹ consistente en el otorgamiento al trabajador de diez días de descanso por año con gastos pagados dentro de la república o fuera de ella, que incluía el pago de hotel Asimismo desapareció la contribución al fondo sindical para adquisición, construcción, modificación o mejoramiento de vivienda Todas estas prestaciones formaban parte del salario integral utilizado para efectos de indemnización o retiro, en los términos del art 84 de la ley Federal del Trabajo

⁵⁹ Indicación del Capitán Adán Gallardo Oropeza, director del Centro de Estudios y Estadística de ASPA

Con relación a la jornada, ésta pasó de 8.30 a 10 horas diarias de vuelo efectivo (con descanso de 24 horas que empieza a contar en el momento que se termina el vuelo) y se redujo de 36 a 24 horas el lapso de descanso en los viajes transnacionales ⁵⁹

Asimismo, se facilitó el procedimiento de cambio de base de residencia a efecto de aligerar los traslados de los trabajadores

Por lo que corresponde a los periodos vacacionales, que en el contrato no iban más allá de lo dispuesto por la Ley y que empiezan con 30 días y van aumentando un día más por cada año que pase, no se dieron modificaciones, si bien, si se afectó este derecho laboral, al no tomarse en cuenta ya la antigüedad acumulada por los pilotos

El régimen relativo a los pases anuales, que se otorgaba de acuerdo a la antigüedad del piloto se redujo a un pase anual para las rutas del país y “aun boleto por año con descuentos del 50% en sus vuelos de rutas continentales Después de cinco años de antigüedad se otorgó un boleto anual con descuento del 50% para los vuelos transoceánicos ⁶⁰

Cabe apuntar que según estimaciones de ASPA, si se consideran las prestaciones afectadas, el salario directo y los impuestos, la pérdida acumulada alcanzó aproximadamente al 50 por ciento de los ingresos de los pilotos Es

⁵⁹ Cabe señalar que el Reglamento de Operación de Aeronaves Civiles en vigor en esos años disponía en sus artículos 138 y 139 que los pilotos no podían volar más de 30 horas durante 7 días consecutivos, más de 90 horas al mes, ni más 100 horas al año

⁶⁰ Graciela Bensusan y Carlos García, *Relaciones Laborales en Aeroméxico*, p 75

importante señalar que con el reajuste de la planta de pilotos, la mitad de los que fueron recontratados en la nueva aerolíneas, ingresaron con un descenso de categoría y del salario correspondiente”.⁹² De puesto de capitán descendieron a copilotos. Existían dos clasificaciones básicas: capitanes y copilotos. Los capitanes y los copilotos obtenían sus ingresos fundamentales de acuerdo a su antigüedad, la que era acorde con la categoría asignada. En el primer caso era de 1 a 30 años, en el segundo de 1 a 20. Es decir existían 50 categorías, en el nuevo contrato se redujeron sólo a 7.

La jubilación también se perdió. Ésta consistía en 24 días de salario integral por año. En el contrato colectivo celebrado en 1990, se recuperó parcialmente el monto de la jubilación, quedando en 19 meses cerrados.

Trabajadores de tierra

La contratación de los trabajadores de planta también sufrió cambios en detrimento de los trabajadores.

El nuevo contrato estableció la *obligación* de los empleados de tierra de laborar tiempo extraordinario, mediante el pago señalado en términos de ley. Al respecto debe apuntarse que es de suponerse que si un contrato colectivo hace referencia específica a un derecho ya establecido en la ley, es para mejorarlo.

⁹² *Loc. Cit.*, datos confirmados por el capitán Adán Gallardo Oropeza.

-toda vez que aquel tiene un carácter irrenunciable e imperativo- no para contradecir o violar la ley. En este caso esto fue lo que sucedió. La legislación laboral dispone que: “*podrá* también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana”⁹¹ Como se advierte el laborar horas extras es potestativo y no obligatorio para los trabajadores. La obligación de trabajar esas horas extras presentes en el contrato colectivo resulta no solamente un paso atrás para los trabajadores de tierra de Aeroméxico, sino una violación a la ley y a la Constitución que dispone que la jornada máxima será de ocho horas.

En relación con los trabajadores de confianza, la empresa aeronáutica, en los términos del nuevo contrato pudo aumentar o modificar su número y puestos libremente lo que también es contrario a la legislación laboral, toda vez que de acuerdo a la misma, como se ha reiterado, “la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones y no de la designación que se dé al puesto”

También quedó convenido que la empresa podía cambiar al personal de categoría y constreñirlo a desempeñar no sólo las labores propias de su puesto sino también las *anexas y conexas* al mismo, es decir la instauración de la

⁹¹ Art. 66 de la Ley Federal del Trabajo

polivalencia. Esto también se ve reflejado en la compactación del tabulador, en el que de las más de treinta categorías existentes, sólo quedaron ocho.

Las vacaciones disminuyeron a la mitad, los días de descanso se redujeron a los que la ley señala. Se eliminaron los premios por puntualidad, las becas, la ayuda de renta, y una cantidad de 5.5 % de los ingresos netos que la empresa recibía por servicios a terceros.⁴⁴

Se restringió el sistema de pases en los mismos términos que a los pilotos y los sobrecargos. Por lo que toca a la despensa, ésta sufrió cambios. En lugar de las mercancías que la componían, se tradujo en vales canjeables en almacenes de autoservicio, reduciéndose su valor a la mitad (de trescientos a ciento cincuenta pesos). Debe señalarse que lo mismo que los demás grupos de trabajadores de Aeroméxico, “el personal de tierra tuvo un notorio incremento en sus cargas de trabajo en razón de la disminución del empleo y de las propias disposiciones contractuales”.⁴⁵

Sobrecargos

En el nuevo contrato colectivo de estos trabajadores también se provocó

⁴⁴ Enrique de la Garza citado por Graciela Bensusán y Carlos García, *Relaciones Laborales en Aeroméxico*, p. 78.

⁴⁵ Graciela Bensusán y Carlos García, *Op. cit.*, p. 78-79, “Por ejemplo, el trabajador que documenta al pasajero (se hizo también) responsable de cargar el equipaje. En este sentido, las posibilidades que deja abiertas este y los restantes contratos colectivos para organizar el trabajo bajo ciertos criterios unilateralmente establecidos por la empresa son prácticamente inmutadas”, *Op. cit.*, p. 79.

una gran pérdida de derechos y prestaciones conquistadas. Se eliminó, en primer término, el carácter de base de los sobrecargos. Se suprimió el programa antifatiga y los bonos por asistencia. La jornada de trabajo fue incrementada mensualmente en cinco horas, debiendo laborarse entre 65 y 70 horas. Por lo que corresponde a las vacaciones, sucedió lo mismo que con los pilotos, en apariencia no fue modificado su régimen, sin embargo, este sí fue afectado debido a que desapareció la antigüedad acumulada. El tiempo de vuelo, como el de servicios prestados dentro del avión aumentó, al tiempo que disminuyó el de descanso.

En este caso, se establecieron modificaciones en relación con la organización del trabajo. Así por ejemplo, se (fijó) la obligación de prestar el servicio aun cuando la tripulación no (estuviera) completa y se (exigió) una mayor disposición para cambiar de vuelo cuando se (cancelará) el programado. Las cargas de trabajo se (aumentaron). Anteriormente, en un DC-9 prestaban servicio 4 sobrecargos (con el nuevo contrato fueron) 3. En el DC-10, solían ir 15, (conforme al nuevo contrato) sólo 12.⁹⁶

A nuestro juicio, el derecho laboral ha tenido por objeto reivindicar dentro de los límites que le permite el sistema capitalista, los derechos de los trabajadores y rescatar, aun cuando sea en mínimo porcentaje, parte de la plusvalía de que se apropia el capital. En tal sentido la pérdida y flexibilidad de los derechos consignados en los contratos colectivos de trabajo de Telmex (incluyendo los convenios departamentales) y de Aeroméxico, lo mismo que las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo que tienen el mismo sentido,

⁹⁶ *Ibid.*, p. 76

desvirtuan por completo la esencia y el sentido del derecho del trabajo, aun cuando el mismo no tenga sino un carácter reformista del sistema en favor de los trabajadores sin cambiar su esencia

El derecho del trabajo no es finalmente, con sus avances y retrocesos, sino el resultado de diversos factores entre los que sobresalen la lucha y el sacrificio de los trabajadores incluyendo su propia sangre, pero también, una concesión del capital y del Estado para preservar el sistema y racionalizar el uso de la fuerza de trabajo, mercancía base y fundamento del sistema dominante⁴⁷

Para concluir este capítulo, vale la pena señalar que el convenio de concertación celebrado entre Telmex y el sindicato y la pérdida de derechos y la flexibilización de los mismos, en el caso de los trabajadores de Aeroméxico, abonaron el camino para la flexibilización de los derechos laborales, cuyo carácter rígido parecía inalterable, desde el punto de vista formal. La Flexibilización hasta ahora se ha llevado a cabo por la vía de los hechos, modificando los contratos colectivos cuando estos existen, y al margen de la legislación laboral. Sin embargo, la mira está puesta en la reforma legal la cual como se ha reiterado va contra la propia esencia y fines del derecho del trabajo, así como del espíritu que el Constituyente de Querétaro imprimió al artículo 123 constitucional,

⁴⁷ En ese entorno el propio Estado actúa como árbitro en los conflictos que se generan y al tiempo que se legitima permite cierta credibilidad en la "justicia laboral" y en el propio sistema

después de que éste hizo suyo el anhelo del proletariado en aquel entonces incipiente

Capítulo III

EL IMPACTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

1 Génesis y consecuencias laborales del TLC

El gobierno presidido por Carlos Salinas de Gortari no tuvo como objetivo primario firmar un tratado de libre comercio. Salinas había manifestado públicamente su interés por celebrar con los países del norte del continente acuerdos comerciales, pero no un tratado como el que después se signó. ¿Qué fue lo que decidió a su gobierno a tomar esa determinación?

Los asesores del entonces presidente señalaban que después de la reunificación Alemana, ese país considerado gran exportador de capitales había resuelto aplicarlos a su proceso de reunificación. “Si a esto se unía la disminución de los flujos de capital de Japón al exterior, . . . (se podía) prever una inminente disminución de capitales en el mercado mundial y México necesitaba capital extranjero con urgencia”¹

A esta empresa se añadía el hecho que desde 1986, nuestro país se había adherido al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT),

¹ Eduardo Huchim, *ILC' Hacia un País Distinto* Editorial Nueva Imagen, México, 1992, p 14

así como que adicionalmente, para un conjunto de funcionarios mexicanos resultaba atractivo el sorprendente desarrollo que se presentaba en Asia, en la cuenca oriental del océano pacífico, donde los llamados “tigres o dragones o más seriamente, países de reciente industrialización ofrecían un ejemplo de lo que podría lograrse con una economía de escala y un esquema de integración regional” El crecimiento económico dado en la Cuenca Oriental del Pacífico y el afianzamiento de la Comunidad Europea -que “dejó de llamarse ‘económica’ porque su unión incluye más que la sola integración comercial- constituye uno de los motivos de más peso que inclinó la balanza hacia el TLC”. De ahí que, bajo esa óptica el origen del Tratado se encuentre en “las circunstancias comerciales de Europa y Asia”²

Debe precisarse, que el Tratado de Libre Comercio (TLC), ha significado, aun cuando la mayoría de la población no esté consciente de ello, más que una simple reducción de aranceles y barreras comerciales de distinto tipo, un tratado de integración económica. Lo que el gobierno buscó básicamente al momento de su firma, fue la atracción de capitales con el fin de consolidar el nuevo proyecto fincado a partir de 1982 en el neoliberalismo. Esta particularidad encuentra su explicación en la necesidad que tienen los diversos países insertos en este proyecto por atraer capitales y la enorme competencia que existe para tal fin. En este sentido, el tratado elimina barreras inherentes a la inversión, otorgando

² *Ibid* p 15

garantías a los capitalistas que trasladen sus haberes, al tiempo que incide de manera indirecta en la flexibilización de la fuerza de trabajo en los hechos, así como en su posible ratificación y profundización jurídica sin que importe el costo que la mayoría de la población pague por ello

El proceso de modernidad inserto en la globalización subordinada a que están expuestos los países del llamado tercer mundo, conlleva el abatimiento de los factores productivos vigentes en los últimos años en favor de un reducido grupo de compañías transnacionales vinculadas a las altas esferas del gobierno³ En los sectores, industrial y de servicios, el nuevo modelo ha afectado, fundamentalmente, a las pequeñas y medianas industrias favoreciendo a los consorcios transnacionales y nacionales. El Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT), en su análisis sobre la industria textil señalaba que ya en 1992 la apertura comercial (tenía) a este ramo nacional en crisis. Empresas textiles de gran tradición en México (estaban) cerrando y (llevando) con ello al desempleo⁴

De enero a octubre de 1990, 200 fábricas textiles cerraron en Jalisco a causa de la invasión de productos importados o de contrabando o subfacturados. En 1991 cerraron (en el mismo estado), 80 fábricas de

³ México ha abandonado su política tradicional al privatizar su economía y su sistema ejidal, al reducir aranceles y al fomentar a la inversión extranjera, regresando a las políticas de libre mercado de la dictadura de Díaz. Pero desde el punto de vista de la mayoría de los mexicanos, la dictadura de Díaz no fue una época de oro, sino una de desnacionalización de la economía, de injusticia social y de represión que eventualmente desembocó en la Revolución Mexicana” Eduardo Margáin *El TLC y la Crisis del Neoliberalismo Mexicano*, Editado por el Centro de Investigaciones sobre América del Norte de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1995 p 238

⁴ Humberto García Bedoy. *Neoliberalismo en México*, coeditado por el Centro de Reflexión y Acción Social y el Instituto de Estudios Superiores de Occidente. México, 1992 p.113

ropa dejando a 8,000 obreros desempleados y se desplomó en por lo menos 50% la producción del ramo en la entidad . En Puebla (de 1989 a 1992 habían) quebrado 500 fábricas de ropa⁵

Otras ramas industriales también tuvieron consecuencias. Estos ejemplos ilustran. La industria del calzado redujo su producción de 102 millones de pares a poco más de 60 millones; lo mismo acontece con las industrias electrónica, metalúrgica, joyera de plástico, juguetera, etc. En el Estado de Jalisco cerraron 1,000 pequeñas empresas muebleras⁶

El Tratado de Libre Comercio ha coincidido con la crisis estructural que ha agobiado al país en los últimos años, si bien oficialmente se ha declarado que sin el TLC el trance hubiera sido mucho más profundo, debido al aumento substancial las exportaciones. Debe señalarse sin embargo, que este crecimiento se debe en gran parte a la subvaluación de nuestra moneda iniciada en 1994 y a la caída del mercado interno que motivó la utilización de parte de la planta productiva desocupada con el fin de producir para exportar⁷

La realidad es que entre 1987 y 1997, la diversificación del comercio exterior no se ha dado; lejos de eso, las exportaciones se han concentrado más en menos empresas, las cuales son -en lo general- de capital extranjero⁸

⁵ *Ibid cit*

⁶ *Ibid cit*

⁷ Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, (RMALC). *Espejismo y Realidad. El TLCAN tres años Después. Análisis y Propuesta desde la Sociedad Civil*, México, 1997 pp 66-67

⁸ *Ibid* . p 67

Las exportaciones de la industria automotriz y de auto partes, eléctrica electrónica, maquinaria y equipo especial conforman aproximadamente el 70 por ciento del total. Los sectores señalados abarcan 720 compañías en su mayoría transnacionales. El sector automotriz siempre se ha puesto como ejemplo del éxito del TLCAN lo que no tiene fundamento. A mediados de los ochenta existían más de 700 empresarios de auto partes y la industria terminal operaba con una integración próxima al 60%. En 1997, existían alrededor de 90 fábricas de auto partes, "casi en su totalidad transnacionales o ligadas a la industria terminal y la integración no (llegaba) a 35%. Las armadoras han cerrado sus oficinas técnicas (Ford, Chrysler, Nissan y Volkswagen) y para venderles es necesario tratar con los centros de desarrollo en el extranjero"⁹

Todo esto en medio de la pauperización creciente del pueblo mexicano. En este orden, la globalización, la modernidad y la productividad, se han singularizado por el menoscabo y aniquilamiento sistemático de los actores económicos más señalados de la sociedad vigente, lo mismo se trate del empresario inserto en la sustitución de importaciones, de los asalariados dependientes del sector oficial, del proletariado fabril, o de otros sectores, como

⁹ *Loc. cit.* Los sectores integrados mayoritariamente por empresas nacionales con tecnología propia que pudieron sobrevivir a la etapa entre 1992 y 1994 cuando cerraron 110 empresas por mes, difícilmente sobrevivieron la crisis de la deuda y la contracción del mercado de 1995. Así, los pocos sectores viables empezaron a pasar a manos de compañías extranjeras, como es el caso de los fabricantes de fusibles eléctricos donde las dos principales empresas cambiaron de propietarios, de locales a estadounidenses. En estos cambios de propiedad está presente el TLCAN, ya que gracias a él se dieron todas las facilidades

la pequeña y mediana burguesía y el campesinado. La implantación de este modelo económico y su consecuente crisis, ha provocado, por otra parte, el debilitamiento de la *acción* sindical independiente¹⁰ -al serle más difícil sostener sus demandas-, la mutilación de los contratos colectivos y la declaración política de inexistencia (improcedencia) de la huelga.

Debe señalarse, asimismo, que en nombre del eficientismo científico se observa el desmantelamiento de los organismos encargados de los sistemas colectivos de la salud, de vivienda, de abasto, de transporte.

Dentro de este contexto, el TLC está proyectado para beneficiar a la élite financiera e industrial y a las grandes corporaciones internacionales.

Por su competencia productiva y su estructura económica a nuestro país le ha correspondido en el TLC “el papel proveedor de mano de obra barata y abundante, receptor de maquilas y de inversión de altas y fáciles ganancias”¹¹. Como se ha señalado en los capítulos precedentes, el modelo económico neoliberal y el TLC inmerso en la misma política, no han conseguido reformar la Ley Federal del Trabajo, pero sí han cambiado en los hechos las condiciones de trabajo mediante el recorte del clausulado de los contratos colectivos, los que en

para la inversión extranjera, ya no sólo mayoritaria sino total. Este aspecto ha propiciado que en los últimos años el sector bancario también se haya asociado con bancos extranjeros”. *Loc. cit.*

¹⁰ Resulta evidente que el que impera en el país un sistema sindical corporativizado ha facilitado en gran parte el cambio del modelo económico.

¹¹ María de la Luz Arnaga Lemus, “TLC, Precarización y Desempleo” en *El Cotidiano*, No. 67, enero - febrero, 1995, p. 13.

muchos casos se han convertido en contratos de protección (para la empresa)

Ejemplos, los tenemos en variadas ramas industriales, ya se trate de empresas francesas, japonesas o estadounidenses. Syntex, en el ramo de productos farmacéuticos y químicos, de origen suizo; .. empresas automotrices como Ford, General Motors o Craysler, de capital estadounidense, por mencionar algunas ¹²

Todo esto dentro de un esquema que ha privilegiado, básicamente, a la empresa exportadora. Dentro de este contexto, la pequeña y la mediana empresa, al no poder adaptarse a las nuevas reglas del mercado, -producto de la apertura indiscriminada-, han ido sufriendo importantes mermas y en los casos mas graves, incluso han desaparecido. En tal sentido, si bien el TLC permite un mejor nivel de exportación de los productos elaborados en nuestro país a los Estados Unidos y Canadá, la pequeña y la mediana empresa (básicamente mexicanas) proveedoras del mercado interno están siendo relegadas por las compañías norteamericanas y canadienses que han ido ganando terreno a pasos acelerados ¹³

Cabe señalar que en el sexto informe presidencial, Carlos Salinas de Gortari

¹² RMAAC *Espejismos y Realidad* p. 137

¹³ Jose Angel Conchello, ideólogo del Partido Acción Nacional quien no se distinguió por ser radical en defensa de los derechos de los sectores mayoritarios, señaló en diversos foros, que la pérdida de industrias y de trabajo en escala masiva, seria inevitable si el libre comercio con México prosigue sin salvaguardas adecuadas para tratar los asuntos laborales. Señaló tambien que para que una zona de libre comercio norteamericana valga la pena, debe desarrollarse en beneficio de los ciudadanos canadienses, norteamericanos y mexicanos y no sólo de sus elites gobernantes y de negocios

señaló que el tratado se había “ ‘convertido así en un poderoso instrumento para atraer nuevas inversiones, crear empleos productivos y elevar el bienestar de los mexicanos’, sin embargo, al revisar la evolución de la producción industrial de las nuevas inversiones del empleo y los salarios. , no aparecen las virtudes del tratado”¹⁴

De acuerdo con lo anterior, se hace evidente que si no hay un cambio de rumbo en la política económica o por lo menos un ajuste substancial a la misma y/o al TLC, seguirá en descenso la planta productiva y la pérdida de empleos. Después de la puesta en marcha del TLC, “ ‘parece que se refuerzan las tendencias previas y sólo crece el empleo en las maquilas’ la destrucción de los empleos estables y de salarios (remuneradores). continúa”¹⁵. Siendo claras las limitaciones que se presentan para avanzar en los derechos sociales de manera profunda en la actual coyuntura, coincidimos con el planteamiento de que el comercio y la inversión deben considerarse dentro de una estrategia de desarrollo que privilegie en primer término, los intereses de la mayoría de la población, a efecto de incrementar el salario, el empleo, la educación, la salud, la seguridad social; que tome en cuenta los derechos de la infancia, la mujer y de las personas mayores (jubilación segura y suficiente para una vida digna) y que esté contra toda forma de discriminación, armonizando y promoviendo al

¹⁴ María de la Luz Arriaga Lemus, *Op cit*, p. 13

¹⁵ *Ibid* p. 15.

mismo tiempo “la democracia, los derechos humanos, y la preservación del medio ambiente. Estamos por tanto, por un acuerdo comercial que privilegie la rentabilidad social en concordancia con un verdadero pacto para el desarrollo”¹⁶

El planteamiento anterior ha sido sustentado por diversas organizaciones que se han opuesto al TLC. Entre ellas ha tenido un peso fundamental la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio (RMALC).

De acuerdo a sus documentos, la RMALC “no nace en oposición a la idea de negociar un tratado comercial sino en la búsqueda de la elaboración y lucha por un proyecto de desarrollo alternativo al neoliberalismo y dentro de la lucha por la transición a la democracia” Este organismo se constituye formalmente el 11 de abril de 1991. En su fundación participaron diversas organizaciones sociales y civiles entre las que se encuentran: la Central Independiente de obreros y campesinos (CIOAC); el Centro Nacional de Comunicación Social (CENCOS), la Comisión Sindical del Partido de la Revolución Democrática, la Cooperativa de Refrescos Pascual, el Frente auténtico del trabajo (FAT), el frente Nacional de Abogados Democráticos; el SITUAM; el STUNAM, el Pacto de Grupos Ecologistas, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura 19 de Septiembre y el Sindicato Único de Trabajadores de Notimex, en total 45 organizaciones.

¹⁶ Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, *Nuestro Balance de la Negociación Formal Sobre el Tratado de Libre Comercio*, 1993, p.18-19.

De acuerdo a la propia difusión de sus propuestas la RMALC tiene los siguientes ejes de lucha

- La renegociación del TLCAN o su substitución por un acuerdo distinto que refleje los intereses de nuestros pueblos y no los de las grandes corporaciones En lo inmediato, por detener su ampliación al resto del continente
- Por el cambio económico en el país Por un modelo económico alternativo al neoliberalismo Un cambio económico de fondo en el ambito de la reforma y democratización del Estado.
- Conjuntar esfuerzos y solidaridad internacional en luchas concretas del pueblo mexicano en el ámbito sindical, ambiental, migración, paz y desarrollo en Chiapas, etc.
- Iniciar esfuerzos para incidir en los futuros acuerdos comerciales con Europa y la Cuenca del Pacífico ¹⁷

Resulta evidente que la soberanía nacional se ha deteriorado paralelamente a partir de la negociación del TLC La iniquidad en el proceso de negociación fue resumida por diversos funcionarios norteamericanos, durante sus campañas para defender el TLC en Estados Unidos durante noviembre de 1993.

Lloyd Bentsen promovió la celebración del T.L.C, señalando que México ha cumplido a EE.UU. todo lo que le ha demandado, incluyendo la

Alberto Arroyo P. et al, *Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio. 5 años de lucha (1991-1996)*. Documento impreso por la propia RMALC pp 17 \ 18

privatización, la eliminación de subsidios, la compra de productos norteamericanos, así como la apertura y garantías a la inversión extranjera, y declaró que los ‘mexicanos hicieron todo lo que Estados Unidos les pidió, y ahora, ¿les vamos a decir que no?’ Albert Gore defendió el TLC con el argumento de que éste era tan importante para Estados Unidos como las compras efectuadas por Luisiana y Alaska. Y Lee Lacocca agregó que lo importante era que los pobres mexicanos obtuvieran trabajo que siendo tan mal pagado, no debiera interesar a los norteamericanos¹⁸

Por otra parte durante el gobierno anterior se otorgaron concesiones nunca antes dadas, como el beneplácito apresurado al embajador estadounidense Negroponte o las facilidades a la DEA para internarse al país con motivo del narcotráfico. Mucho más graves resultan sin embargo, las consecuencias del TLC en los derechos sociales, algunos de los cuales han impactado incluso, en la propia Constitución

Diversas leyes fueron modificadas con anticipación a la firma del TLC. Esto con el fin de guardar congruencia con los intereses del capital norteamericano y canadiense. Con el objeto de dar cumplimiento a las demandas norteamericanas “se cambiaron 29 leyes y cinco artículos constitucionales, incluyendo . el que ahora permite que los ejidos (puedan ser vendidos) a corporaciones y propietarios privados, permitiendo inclusive, la inversión y la propiedad extranjera”¹⁹

Se ha aprovechado la coyuntura del TLC para hacer las transformaciones (en el campo) en el marco que las demandaba (el Estado). Existen declaraciones previas de funcionarios, como la del subsecretario de la SARH, que indican el requerimiento de la negociación del TLC en tal sentido. El TLC definió el tipo de reforma. En ningún plan de gobierno,

¹⁸ Eduardo Margán *Op. cit.*, p 201

¹⁹ *Ibid* p. 194

previo a la negociación del TLC, (existió la) intención de modificar el artículo 27 constitucional²⁰

En el caso de los derechos laborales, si bien hasta este momento no se han llevado a cabo todavía los cambios a la Constitución y a su ley secundaria (la Ley Federal del Trabajo), en la praxis los duros ajustes a los salarios y el recorte a los contratos colectivos han demostrado el impacto que han tenido en este rubro el TLC, y el nuevo modelo económico

Lo anterior no significa que estos derechos laborales no hayan sido trastocados en algunos rubros. Tal es el caso del sistema de pensiones. Con la entrada en vigor de la nueva Ley del Seguro Social el primero de enero de 1997, así como La ley de Sistema de Ahorro para el Retiro (26 de Abril de 1999), se abandonó el sistema de reparto colectivo, solidario y redistributivo. Conforme al sistema anterior, los asalariados aportaban un porcentaje de sus emolumentos a un fondo común que generaba las pensiones. Se trataba de un proyecto solidario y redistributivo

El nuevo sistema individualiza el ahorro a través de las afores (administradora de fondos para el retiro). Esta vía tiene las siguientes consecuencias

El tiempo de cotización para hacerse acreedor a las pensiones de cesantía

²⁰ RMALC. Nuestro Balance p 7. Los regímenes bilaterales entre México y Estados Unidos en materia de comercio, deuda y control de drogas ilegales han cambiado indudablemente en favor de Estados Unidos, ya que los acuerdos en estas materias no reflejan una negociación entre ambas partes, sino el ajuste de México a las prestaciones norteamericanas. *Loc. cit.*

en edad avanzada y vejez, se incrementa de 500 semanas a 1250, perdiéndose además, el derecho a servicios médicos, si la cotización es menor de 750 semanas. Asimismo para tener derecho a una pensión de invalidez se hace necesario una cotización de 250 semanas en lugar de 150.

La nueva legislación obliga al trabajador a participar en las pensiones resultantes de un riesgo de trabajo con recursos de su cuenta individual.²¹

Por otra parte, los cambios generados en la legislación vigente de la Ley del INFONAVIT (octavo transitorio) confiscan los fondos de los trabajadores para vivienda.²²

Cabe apuntar que desde el transcurso mismo de la negociación del TLC, se evidenció el incumplimiento del gobierno de los Estados Unidos a acuerdos como los de extradición y a las normas de comercio internacional, y ultimamente, el relativo al auto transporte, haciéndonos por otro lado "extensivas sus leyes -caso atún-delfín, la Ley Torricelli, etc - e imponiéndoles barreras no arancelarias a nuestros productos".²³ Debe apuntarse también que

²¹ Frente de Defensa de la Seguridad Solidaria, documento, *En Proceso la Privatización de los Seguros Sociales* 1997, p. 17.

²² "La abrumadora propaganda sostiene que habrá un fortalecimiento de los servicios médicos, las prestaciones y un incremento en las pensiones. Ninguna de estas afirmaciones se sustenta en fundamentos científicos o actuariales. Es así porque el nuevo esquema de financiamiento de los servicios médicos no proporcionará mayores ingresos al IMSS en este rubro, y con la aplicación de los convenios de reversión de cuotas, es previsible que los ingresos del instituto disminuyan. El monto de las futuras pensiones es, por definición incierta ya que depende, entre otras cosas, de la rentabilidad de las cuentas individuales durante los próximos treinta o cuarenta años, cuestión que es impredecible. Cabe señalar que en Chile las cuotas correspondientes tuvieron una rentabilidad negativa en 1995 y 1996, según recientes declaraciones del Dr. Insulza, Canciller de ese país." *Loc cit.*

²³ RMACC. *Nuestro balance*, p. 5.

diversas condiciones ya admitidas en la concertación del TLC, referentes a energéticos, compras gubernamentales e inversión extranjera, así como en lo relativo a dar trato nacional a inversiones, mercancías y compañías de Estados Unidos y Canadá, violentaron el espíritu de la Constitución

El TLC esta íntimamente ligado al propósito, tanto del gobierno mexicano como del norteamericano, para que nuestro país prosiga con las políticas neoliberales que tanto daño ha causado ya a los sectores mayoritarios Esferas importantes de los propios Estados Unidos así lo reconocen ²⁴

Por otra parte, debe apuntarse que el TLC fue celebrado a espaldas del pueblo de México Al respecto cabe señalar que además de que hubo un insuficiente debate en torno al tratado y que la información sobre el mismo que se iba dando a conocer fue muy deficiente, sobre todo, en lo que respecta a los sectores no involucrados en la exportación; la mayor parte de la misma provenía de los Estados Unidos y Canadá ²⁵ En los tres países se solicitó -sobre todo entre quienes se oponían al TLC-, el texto sobre el que estaban laborando las comisiones oficiales No se proporcionó lo demandado, arguyendo para no dar

²⁴ El 21 de julio de 1992, días antes de la sexta reunión ministerial en México, el secretario tesorero de la Afl-cio Thomas Donahue, afirmó que el TLC tuvo su origen en el deseo del gobierno de George Bush de garantizar la continuidad de los cambios económicos en México, y censuró que se 'haga uso de nuestro poder económico para buscar perpetuar cambios en la economía de otras naciones' Citado por Eduardo Huchim, *Op Cit.*, p 132

²⁵ Recuerdo que en Canadá (el primer borrador) se entregó a canadienses inconformes con el tratado, el cual por esa vía llegó a México En otros momentos ya en la fase culminante del tratado mismo, en mayo de 1992, fue una labor de investigación periodística la que nos permitió saber lo que estaba sucediendo " Antonio Gershenson, "TLC Y Derecho a la Información", en *La Jornada*, 24 de octubre de 1993.

información, que darla “equivaldría a revelar argumentos y posturas a las contrapartes”²⁶

Como se advierte, en un asunto tan importante para el país, vinculado íntimamente con su soberanía, no se informó adecuadamente a la ciudadanía, que era la que directamente resultaría afectada. En relación con la soberanía, debe decirse que mientras los Estados Unidos convenían un *acuerdo*, el gobierno de México negociaba con todas sus implicaciones un tratado, esto es, este pasaba a formar parte, en los términos del artículo 133 constitucional, junto con la propia Carta Magna y con las leyes emanadas de la misma, de la ley suprema de la nación.

Existe una asimetría legal. El compromiso reviste una menor jerarquía en el sistema jurídico de los Estados Unidos y Canadá y una mayor en el mexicano, lo que genera un mayor grado de observancia.

En el caso de los Estados Unidos lo signado en el TLC toma la forma jurídica de Acuerdo Ejecutivo Internacional que legalmente no está por encima de sus leyes nacionales, como si lo estaría un tratado. El Congreso, ambas cámaras, tienen que aprobarlo, pero para su aplicación elaboran lo que se llama la ley de implementación y es ésta la única que tiene obligatoriedad legal. Dicha ley de implementación se supone que traduce en ley interna lo acordado o pactado en el acuerdo internacional pero los otros países ya no tienen ninguna injerencia para asegurar que dicha traducción sea exacta.

(En el caso de Canadá)

Es facultad del primer ministro, la negociación, conclusión y ratificación de

²⁶ El 21 de marzo de 1992, la RMAJC y la Fundación Lázaro Cárdenas entregaron un borrador de 178 páginas del TLC, que especificaba el estado de las negociaciones. La RMAJC citó a los medios de información de la capital. Sin embargo sólo, *La Jornada* y *El Financiero* informaron sobre el asunto.

tratados internacionales que pasan a ser parte de la legislación interna, siempre y cuando el Parlamento expida lo que se llama una ley de habilitación, en forma tal, que dé cumplimiento a las obligaciones internacionales de Canadá. Su Constitución obliga al parlamento a intervenir en todo el proceso negociador.²⁷

En el caso de México el Art 133 dispone

Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de la Nación. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados

Cabía apuntar que pese a que el gobierno de México señaló que no se alteraría la Constitución con motivo de la celebración del TLC, lo cierto es que como se apuntó y es del dominio público, previamente se modificaron artículos fundamentales de la Ley Suprema, mudando en mucho el espíritu social que el constituyente imprimió a la Constitución. Baste citar nuevamente al artículo 27 modificado con motivo de la nueva situación del campo ante la inversión extranjera

Asimismo como se ha anotado, en el ámbito laboral se intensificaron las prácticas que flexibilizaron en los hechos la normatividad de las relaciones obrero patronales relativas, básicamente, a la estabilidad, la inamovilidad funcional y geográfica, etc., y se empezó a gestionar la reforma al artículo 123 Constitucional y sus leyes reglamentarias

Cabe recordar que la oposición de izquierda en México se había

²⁷ Mario B. Menrov, ¿Socios? ¿Asociados? ¿En Sociedad?. Asimetrías entre Canadá, EE UU y México,

pronunciado contra el Tratado de Libre Comercio. V.g., Cuauhtémoc Cárdenas señalaba en diversos foros, que la explotación de mano de obra barata, de la energía y de las materias primas, así como la dependencia tecnológica y la débil protección ecológica, no deberían ser los puntos de partida sobre los que México estableciera sus ligas con los Estados Unidos, Canadá y la economía mundial. Por su parte el sindicalismo corporativo se escindió entre el tibio apoyo y la desaprobación. Juan José Osorio Palacios secretario de finanzas de la CTM en lugar de defender los derechos de los trabajadores, señalaba que “el TLC obligará a las industrias mexicanas -como la textil que está en crisis- a mejorar por la competitividad”²⁸ Netzhualcoyotl de la Vega dirigente sindical de la industria de la radio y la televisión apuntaba por su parte que “la CTM no permitira que las conquistas laborales sean incluidas en las negociaciones del TLC”²⁹ Fidel Velázquez a su vez puntualizaba que “la CTM apoyaba incondicionalmente al TLC ‘porque confiamos en que el gobierno federal va a respetar los derechos de los trabajadores’ La única sugerencia es que se tomen en cuenta los derechos de los trabajadores (y) fundamentalmente, que no se haga ningún trato que pudieran lesionarlos”³⁰ Lo cierto es que la CTM ha manifestado en diversos momentos su apoyo al Tratado de Libre Comercio

citado por Servicios Informativos Procesados, A.C. y RMALC, México, pp. 94, 95

²⁸ Citado por Alberto Rocha, *Excélsior*, 2 de febrero de 1991.

²⁹ *El Día*, 2 de diciembre de 1990.

³⁰ *El Financiero*, 6 de febrero de 1991.

durante los últimos dos sexenios, advirtiéndose más como un respaldo casi indiscriminado a las proposiciones del gobierno en esta materia “que como resultado de un análisis crítico de los beneficios y las pérdidas que el libre comercio, puede provocar sobre los trabajadores mexicanos”³¹

Mientras el sindicalismo independiente mexicano por su lado, mostraba su inconformidad con el TLC, la principal agrupación sindical norteamericana la Afl-cio daba a conocer en febrero de 1991, su estudio “Explotación en los dos Lados Estados Unidos-México, Libre Comercio” En el mismo, se concluía que el comercio sin regulación traería como consecuencia en Estados Unidos la disminución en la creación de empleos y en la productividad, así como un retroceso en el cuidado del medio ambiente. Por lo que se refiere a nuestro país, la Afl-cio señaló que el tratado podría “reducir la ventaja relativa de simple mano de obra barata, convirtiendo su economía en una gran plataforma de exportación y sacrificando un desarrollo económico balanceado y equitativo” Si bien el análisis reflejó hechos reales que se confirmarían posteriormente, dejó de lado elementos trascendentes sobre la situación jurídica de los trabajadores mexicanos como sus derechos -hoy en peligro- de seguridad social, (pese a los últimos cambios en esta materia), participación de utilidades (así no sea ésta

³¹ María Teresa Gutiérrez Haces “Sindicatos y Trabajadores Frente a los Proyectos de Libre Comercio e Integración Económica” en *Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio* coedición de Friedrich Ebert México. Universidad Autónoma Metropolitana, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales México y Grupo Editorial Miguel Porrúa México, 1992. p 74

cumplida realmente o de manera cabal), prima vacacional y aguinaldos que en Estados Unidos no existen aunque su salario sea mucho mayor

La Afl-cio también señalaba que:

- Salarios menores a un dólar por hora y la ausencia de regulaciones, *constituyen incentivos poderosos* para que las compañías norteamericanas se trasladen a México.
- El TLC no podría estimular las exportaciones norteamericanas ya que la mayoría de los *mexicanos no tiene poder adquisitivo* para comprar bienes estadounidenses.
- Tampoco podría estimular un desarrollo equitativo en México debido a que los salarios de subsistencia no generan la demanda necesaria para un crecimiento económico

Por su parte, los trabajadores canadienses temían que el TLC pudiera incidir en el abatimiento de su nivel de vida. En el documento que la Confederación Canadiense del Trabajo envió al Ministerio del Comercio Exterior de Canadá en febrero de 1991, se señala que

Es un imperativo establecer mecanismos de salvaguarda para el nivel de vida de los trabajadores canadienses... si esto fracasa conducirá a lo que puede llamarse un dumping social. Esto provocará un aumento de la explotación de los trabajadores y malogrará cualquier beneficio adicional que pueda lograrse con la zona de libre comercio, (puntualizando que) esta necesidad es aun mayor en este continente que en Europa por la dura disparidad de salario y condiciones de trabajo entre Canadá y México.³²

³² Jose Ángel Conchello. *El TLC. Un Callejón sin Salida*, Editorial Grijalbo, México, 1992, p. 181

Cabe recordar que en Octubre de 1990, 27 organizaciones de Canadá y 60 de México emitieron una declaración después de una reunión de dos días celebrada en la ciudad de México. En la comunicación signada por el PRO-Canada Network y el Frente Sindical Unitario se afirmaba que:

En los últimos tiempos los pueblos de Canadá y México hemos sufrido la política agresiva, proteccionista, monetarista, y neoliberal del gobierno de Estados Unidos. Dicho Gobierno nos ha impuesto su propia estrategia a través del Fondo Monetario Internacional, contraria al desarrollo de nuestras naciones. Con el actual gobierno de Canadá, ha firmado un Acuerdo de Libre Comercio que frena el derecho de este país a un desarrollo nacional libre y soberano; ahora, con el solo fin de asegurar su propia supervivencia al nivel continental, ha iniciado negociaciones para llegar a un Acuerdo similar con el gobierno mexicano que ha implementado ya una serie de políticas económicas, jurídicas y laborales, acordes con el gobierno estadounidense.

En nuestros países tales políticas han tenido un alto costo social para las mayorías. Han querido provocar, además, enfrentamientos entre los trabajadores de ambas naciones. Para nosotros sin embargo, queda muy claro que ni los trabajadores canadienses, ni los mexicanos desean establecer una competencia desleal entre sí, ni ser esquirols de nadie, por lo contrario, apoyarán todos los esfuerzos encaminados a un desarrollo económico justo y soberano en cada una de nuestras naciones, sin lesionar los derechos de los trabajadores de otros países.³³

Por otra parte, cabe resaltar que existe una enorme asimetría entre los tres países. Por lo que se refiere a Estados Unidos, esta nación tiene una población casi tres veces mayor que la de México, una extensión territorial casi cinco veces más grande y un producto interno bruto más de 30 veces mayor. La diferencia de salarios que se ha profundizado desde 1982 con la entrada del neoliberalismo, alcanza diferencias que oscilan alrededor de 12 a 1, mientras

³³ Citado por Eduardo Huchim, *Op. cit.*, p. 157.

que la capacidad de comerciar con el exterior es 15 veces superior por parte de los Estados Unidos

Cuadro Comparativo

	PIB	DESEMPLEO	SALARIO	INFLACIÓN
ESTADOS UNIDOS	7,575 90	5.2 %	4 5	2 9 %
CANADA	608 50	9 0 %	4 2	1 9 %
MEXICO	334 73	5.5 %	382	34 4 %

El PIB, el desempleo y la inflación están tomados de la revista Political Risk Services. Datos obtenidos en el Banco Nacional de Comercio Exterior, abril 1998. El PIB está estimado en billones de dólares.

En relación con el índice de desempleo debe tomarse en cuenta que en México no se considera desempleado a la persona que trabajó o tuvo la oportunidad de trabajar por lo menos una hora a la semana lo cual resulta engañoso.

El Salario está expresado en dólares por hora. En el caso de Canadá este salario lo devengan solo los estudiantes y las niñeras.³⁴

³⁴ Datos proporcionados por la Embajada de Canadá.

En realidad el tratado no tomó en consideración la diversidad y particularidad de factores relativos al desarrollo específico de los tres países, ni las repercusiones lesivas para el empleo, ni los alcances sociales, culturales y políticos, que se han quedado cortos con relación a los pronósticos más negativos. Aquellos que predecían un rápido crecimiento fundamentado en el incremento de la exportación, no tomaron en cuenta que naciones que supuestamente sirvieron de modelo, como Corea o Taiwan, crecieron *protegiendo su mercado interno* y manteniendo artificialmente sus salarios, *pero con un nivel de subsistencia suficiente para que la fuerza de trabajo estuviese en condiciones de laborar con eficacia*, amén de contar con una fuerte inversión de capitales y *vigorosos subsidios estatales*, así como la ayuda de los Estados Unidos.

Se señaló con insistencia que como efecto del TLC, México se convertiría en un gran centro de maquila, sin que se desarrollara realmente en toda su capacidad la industria nacional. Esta aseveración tiene su tinte de verdad. Una maquiladora instalada en nuestro país, en lugar de en los Estados Unidos, ahorra a sus propietarios una cantidad importante de dólares. Según la Cámara Americana de Comercio el ahorro en 1993 era de 32 mil dólares por obrero. Debe tomarse en cuenta que existen un poco más de 2,600 maquiladoras instaladas en México, en donde laboran alrededor de 854 mil trabajadores, lo que representa un ahorro de alrededor de 27 mil millones de dólares para los dueños de estos centros de trabajo.

Entre 1973 y 1997 el número de plantas aumentó de 247 a 2621 (1688 en la frontera y 993 en otros estados, el personal ocupado creció de 56, 854 a 854, 945). (579, 109 en los estados fronterizos y 275, 835 en los municipios del interior del país). La tasa de participación femenina se calcula en un 65% y la tasa de sindicalización en 30 %³⁵

Debe apuntarse asimismo, que si bien las maquiladoras han coadyuvado a equilibrar la balanza de pagos, un número importante de ellas, han provocado fuertes daños ecológicos,³⁶ esto independientemente de que no han ayudado a mejorar los salarios. Como ha sido precisado “en ninguna parte es tan grave como en ellas la distancia existente entre el crecimiento de la productividad y el de los salarios, ni tan largo el periodo en el que los salarios reales han permanecido tan bajos, comparados con los de cualquier otro sector.”³⁷

Al respecto en la revista *Twin Plant News*, relativa a las maquiladoras se indica que

“existen diversas formas para mantener a la gente conforme con los salarios mínimos (entre ellas): almuerzos gratuitos y ayuda para el pago de transporte” también sugería “regalar a los obreros un kilo de frijoles y tortillas cada semana” Otra medida sugerida a los gerentes era que los obreros de las plantas ubicadas en Estados Unidos “enviaran la ropa que ya

³⁵ Frente Auténtico del Trabajo (FAT) *Los Trabajadores del México de Hoy ante el Nuevo Milenio* México 1998 p17 “Son muchas las ventajas de que gozan las Industrias maquiladoras de exportación (IME) infraestructura urbana, estímulos fiscales, (por ejemplo, las exportaciones de la IME no causan IVA y no se les aplica el impuesto al activo, hay programas de devolución de impuestos y de importación temporal de bienes), cercanía del mercado estadounidense, no internacionalización del impacto ambiental provocado, otorgamiento de crédito barato y preferencial entre otros.” *Loc Cit*

³⁶ En términos generales las maquiladoras no han cumplido con las normas ecológicas. Es del dominio público que muchas de las empresas industriales que allende la frontera norte encaraban serios problemas por las repercusiones causadas negativamente en el entorno ecológico, se instalaron sin muchos problemas dentro del territorio nacional. De acuerdo con datos proporcionados por la ex la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología, (ahora Secretaría del medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca) más del 50% de las maquiladoras son consideradas como contaminantes

³⁷ Cuauhtémoc Cardenas. “TLC Una Propuesta Alternativa,” en *Néox*, No 162

no usaran, para ser distribuidos entre trabajadores mexicanos y sus familias'. La publicación recomendaba que 'muchas de las habitaciones de los pobladores mexicanos no tienen calefacción y la ropa caliente y los cobertores caen muy bien en las noches frías'.³⁸

Debe agregarse, por otra parte, que las cargas de trabajo en las maquiladoras son generalmente mucho mayores de lo normal, además de que en muchas de ellas se labora con sustancias tóxicas de diferente tipo sin la debida protección. Diversas enfermedades relacionadas con infecciones gastrointestinales y dermatológicas, entre ellas cáncer de la piel, han sido asociadas con el trabajo en maquiladoras. Asimismo se han detectado abortos e incluso casos de anencefalia.³⁹

De acuerdo a resultados obtenidos en 250 encuestas realizadas en Ciudad Juárez se concluye que la edad en promedio de los asalariados contratados en las maquiladoras oscila entre los 28 y los 36 años, el 40% con educación primaria y el 37% con nivel secundaria. De acuerdo a los mismos datos existe una gran variedad de empresas maquiladoras que abarcan desde la industria textil hasta la automotriz y los productos de carácter intermedio. El tiempo de contratación en estas de sociedades es de 1 a 5 meses de lo que resulta " que la población cambia o es renovada constantemente, un porcentaje considerable (70%) ha presentado problemas de salud en el trabajo, y existe poca

³⁸ Jose Angel Conchello. *Op. cit.*, p. 178.

³⁹ Muchas Mujeres que laboraban en maquiladoras instaladas en Matamoros, con combinaciones químicas altamente tóxicas de PVC con la sola protección de guantes de hule, procrearon niños con anomalías físicas y retraso mental. Datos proporcionados por personal de la Secretaría del Medio Ambiente Recursos

organización sindical”⁴⁰

Esto se debe, a que la poca permanencia y antigüedad en los espacios laborales impide una organización sindical amplia y con fuerza, lo que ha dado lugar a que los empresarios tengan una mano de obra sumisa, volátil y fácilmente sustituible. Cuando se presentan problemas de salud en el trabajo, ante la falta de fuerza sindical, estos se convierten en problemas individuales y su solución sólo es microsocia. Este daño a la salud está relacionado directamente con el tipo de sustancias y de labores que se utilizan en diversos tipos de maquila y, por tanto, habría que hacer una ponderación de los beneficios reales para los trabajadores de este tipo de inversión.⁴¹

Cabe señalar que Steve Backman miembro del Sindicato de la Industria automotriz, de los Estados Unidos ha señalado que “las maquiladoras constituyen un modelo de desarrollo condicionado al mantenimiento de salarios a niveles entre los más bajos del mundo”⁴²

Dentro del movimiento obrero de México y de los Estados Unidos, se ha señalado que los trabajadores deben unir fuerzas frente al capital cada vez más globalizado. En estos países, se ha dado una escasa colaboración

Naturales y Pesca.

⁴⁰ Miriam Alfie C. Frontera y Medio Ambiente ¿Cooperación o Conflicto?, en *El Cotidiano*, N.º 77. Julio-Agosto, 1996, p.47

⁴¹ *Ibidem*

⁴² Citado por José Ángel Conchello. *Op cit*, p 178.

transnacional concentrándose ésta, básicamente, en la industria del ensamble. En esto ha influido la vecindad con los Estados Unidos. Otra razón fundamental para unir esfuerzos "es el abierto temor de parte de los trabajadores estadounidenses de que sus empleos se reubiquen en México"¹³

Puede decirse que no existe un frente sindical organizado, lo que dificulta la alianza entre los trabajadores de las dos naciones, que redundaría en que los empeños se realicen entre los asalariados de empresas mexicanas particularizadas y activistas norteamericanos de corte sindical o de otro carácter

El TLC ha abierto ciertas posibilidades de colaboración transnacional (para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores) a pesar del contenido bastante débil del Acuerdo Laboral Paralelo. En lo que lleva el tratado, han sido presentadas cuatro demandas ante las oficinas nacionales administrativas (NAO por sus siglas en inglés) por violaciones de los derechos mexicanos y humanos, tres en contra de plantas ubicadas en México y una en contra de una compañía telefónica en Estados Unidos denunciado por el STRM. El mecanismo de demandar bajo el esquema del Acuerdo Laboral es lento y poco fructífero.¹⁴

La integración económica de los tres países da lugar a un gran desafío para el sector sindical: encontrar nuevas formas de enfrentar las políticas del capital transnacional que recorta el empleo, flexibiliza la fuerza de trabajo,

¹³ Beshi Damgaard Pedersen "¿Quién Representa a los casi 600 mil Trabajadores de las Maquiladoras?" en *El Cotidiano* N° 77, Julio-Agosto, 1996, p. 56. La misma autora señala: "Para aquellos obreros, el mejorar las condiciones de trabajo en México no solamente es un fin moralmente nutrido, sino una manera de disminuir la brecha en el costo de producción entre los dos países y así quitarles la motivación a los empresarios de mudarse de México" *Loc. cit.*

¹⁴ *Loc. cit.* En los dos primeros casos las denuncias resultaron en que la NAO ordenó que se celebraran ferros públicos, mientras en los dos últimos se pidieron además consultas ministeriales. es decir que los secretarios del trabajo de México y los Estados Unidos se reunieron para discutir los acontecimientos. Sin embargo, ni los ferros ni las consultas tienen remedios fuertes para promover o castigar una conducta. Lo peor que puede sufrir una compañía al ser acusada ante la NAO es, entonces, mala mención en la prensa, la cual puede ser tanto sesgada como olvidada cuando termina el caso" *Loc. cit.*

(anulando derechos laborales conquistados históricamente) y genera la privatización de las instituciones de salud y educación plasmados hasta hace poco en la Constitución

La segmentación del mercado de trabajo, con la discriminación hacia mujeres grupos étnicos, inmigrantes, y la competencia entre los que tienen empleo y los que no, y entre trabajadores de distintos países que laboran para la misma empresa, son algunas de las situaciones que confrontan los asalariados de los tres países ⁴⁵

2. Ocupación laboral y TLC

Por lo que corresponde al empleo, debe apuntarse que *contrario sensu* de lo que se señaló y “pronosticó” en el sentido de que el TLC traería como consecuencia un mayor número de empleos y acceso a tecnología de punta, esto no ha ocurrido. Pese a las declaraciones oficiales, como resultado de la crisis, producida entre otras causas por la apertura comercial indiscriminada, se han perdido un gran número de empleos. Debe tomarse en cuenta que, en la pérdida de empleos influyó en la crisis que afloró “a finales de 1994 que sin lugar a dudas, tuvo un efecto negativo para el mercado laboral, que obligó a un ajuste en los niveles de empleo y en los niveles salariales”⁴⁶

⁴⁵ María de la Luz Arnaga Lemus, *Op. cit.*, p. 15

⁴⁶ Clemente Ruiz Durán “Empleo, Productividad y Salarios dentro del TLC: El Caso de México”, un

Resulta importante hacer notar que entre 1984 y 1995, nuestro país tuvo la tasa más alta de crecimiento en el empleo en América del Norte. Sin embargo, este hecho se explica en parte debido al incremento del empleo en el sector informal¹⁷

Durante el periodo 1994-1997, el empleo en la industria manufacturera estuvo determinado por diversos factores, mostrando un comportamiento en forma de U: la crisis de diciembre de 1994 tuvo como consecuencia un ajuste laboral en un gran parte del sector manufacturero que redujo el empleo en 9 % en el periodo 1994-1995, “incrementándose posteriormente en 3 % en 1996” y alrededor del 5 % en 1997¹⁸

Con el objeto de medir con una mayor exactitud los efectos del incremento en el empleo en nuestro país, como consecuencia de las exportaciones realizadas durante ese periodo, el equipo encabezado por Clemente Ruiz Durán, investigador de la Universidad Nacional Autónoma de México, llevó a cabo un ejercicio econométrico para distinguir el impacto de la mejoría derivada del mercado interno y la procedente de las exportaciones. En el ejercicio, los resultados mostraron que el principal factor en el incremento del empleo se debió

Análisis Multisectorial” en *Ingresos y Productividad en América del Norte*. Ponencias del seminario de 1998. Ed. por la Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. México 1998, p. 73

¹⁷ Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACILAN). Los Mercados de Trabajo en América del Norte, Un análisis Comparativo, 1977, p. 2

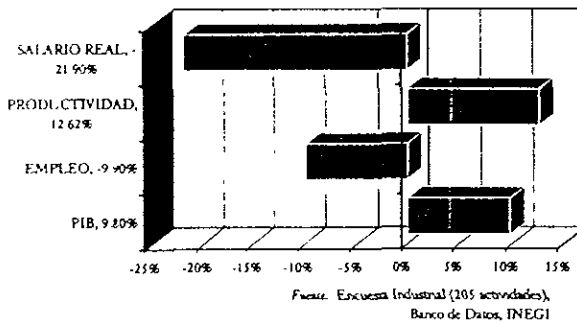
¹⁸ Clemente Ruiz Durán. *Op. cit.* p. 76

al mercado interno sobre las exportaciones⁴⁹

(Cabe señalar que) de mediados de 1993 a mediados de 1995 sólo se crearon 993,576 empleos nuevos. Los desempleados absolutos (quienes no tuvieron trabajo ni una hora a la semana) se duplicaron de 819,132 a 1,677,416. En 1996 el desempleo abierto o total sólo en las grandes ciudades (fue) de 706,048 183,244 desempleados más que antes del TLCAN. Es claro que no se han creado los empleos requeridos. En México la aplicación del tratado no incluyó un programa compensatorio para el periodo de ajuste, como de manera oportuna propuso la RMALC. En los Estados Unidos los grandes sindicatos lograron que se legislara al respecto⁵⁰

El sector manufacturero es un ejemplo claro de las consecuencias del TLC. Durante los primeros tres años del TLC, el PIB en ese rubro, tuvo un incremento de 9.8 % si bien hubo 9.9 % menos plazas de trabajo. A su vez la productividad creció 12.62 %, en tanto que el salario medio real por asalariado decreció 21.90%⁵¹

PIB, EMPLEO, PRODUCTIVIDAD, SALARIO
MANUFACTURAS 1994-1996
(1993=100%)



⁴⁹ *Loc cit*

⁵⁰ RMALC, *Espejismo y Realidad. El TLCAN tres años después*, p. 52

⁵¹ *Ibid*, pp. 54-55. "No podía ser más fuerte el contraste entre promesas y realidad. El sector manufacturero es de los más dinámicos, pero emplea menos personal, aumenta la productividad, pero el salario real de los trabajadores se desprecia incluso más que otros salarios. Sin embargo, el salario manufacturero

En el caso de Canadá, como consecuencia de la entrada del Acuerdo de Libre Comercio celebrado con los Estados Unidos, se habían cerrado hasta antes de 1993, aproximadamente 460 mil plazas en el sector manufacturero, de un total de 1,583 000 y 13,015 000 si se considera el total de la fuerza de trabajo ⁵² Debe señalarse que como ya ha empezado a suceder aquí, la pequeña y la mediana empresa se habían desmantelado

En México, previo a la firma del TLC un número importante de empresas tuvieron que implementar nueva tecnología, lo que dio lugar a que se rescindiera a un número importante de trabajadores del ámbito público y privado. Por otra parte como lo ha apuntado la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, en lo relativo a servicios, se ha privilegiado para nuestro país las tareas en las que se encuentra presente la utilización de fuerza de trabajo intensiva y barata, reservándose las actividades de avance tecnológico complejo para las compañías norteamericanas y canadienses. Esta es una área que corrobora la clase de empleo que el TLC puede “brindar” a las esperanzas de prosperidad salarial, capacitación y bienestar de los mexicanos. ⁵³

(A su vez)

promedio es cada vez más competitivo para atraer inversión y promover las exportaciones' *Ibid* p. 55

⁵² Cifras sobre la fuerza de trabajo tomadas del *International Marketing Data and Statistics*, 1997, Tabla No 003

⁵³ Dado el tamaño de apertura y la rapidez y premura con que se signó el Tratado de Libre Comercio, pese al clausulado que quiso escalonadamente limitar sus efectos, se están perdiendo, como se señaló, un elevadísimo número de empleos por la competencia de productos de mejor calidad dado el mejor nivel tecnológico y/o el menor precio de aquellos

El crecimiento de la industria exportadora, principalmente de manufacturas y productos agrícolas, incluyendo la maquila de acuerdo con diversos estudios, tiene límites en la generación de empleos, que no alcanzan a cubrir el desplazamiento de trabajadores en otras áreas. Tal es el caso de las pequeñas y medianas industrias, así como de campesinos que se verán expulsados de la actividad agropecuaria a fin de permitir la modernización y aumentar la productividad⁵⁴

También la Coalición de Quebequenses sobre las negociaciones trilaterales Canadá, Estados Unidos y México *advertía desde 1991* sobre las consecuencias del acuerdo con base en sus experiencias. Allá, como aquí, las promesas habían sido gran prosperidad, la creación de cientos de miles de empleos en los siguientes años, efectos limitados sobre la inflación, así como un acelerado desarrollo económico, sin embargo, los efectos fueron otros. Además de la drástica caída de la balanza comercial con Estados Unidos, “entre enero de 1989 y enero de 1991, sólo en Quebec se perdieron 73 mil empleos, principalmente de los sectores de transformación de alimentos, vestido, metalurgia, eléctricos y electrónicos”⁵⁵

Cabe reiterar que el TLC ha sido uno de los factores fundamentales de la agudización de la crisis. Su implementación y los compromisos adquiridos con motivo de la firma del TLC han hecho quebrar como se señalaba, a miles de pequeñas y medianas empresas. Por otra parte, si bien es cierto que se han

⁵⁴ KMA-ALC. Nuestro balance, p. 9

⁵⁵ Eduardo Huchum, *Op. cit.*, p. 133

incrementado las exportaciones, esto no ha dado como consecuencia un aumento de empleos. Al respecto cabe mencionar:

El caso mexicano es claro se han incrementado las exportaciones y ha caído drásticamente el empleo. No se han creado además, los empleos suficientes para los que ingresan cada año a la población económicamente activa (PEA). En Estados Unidos, importantes empresas exportadoras son las que han generado un mayor número de desempleados en los últimos años. Estas empresas no invirtieron sus ganancias en la generación de nuevos empleos, al contrario, han adoptado una nueva estrategia de inversión especulativa y de compra y fusión de empresas.⁵⁶

Otra quimera que ha caído por tierra es la de que el TLC no solamente creara más empleos, sino que éstos también serían de mayor calidad.

Como se señala en el informe nacional 1996 elaborado por la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio (RMALC), en nuestro país el problema no solo reside en el empleo sino en el empleo precario. Debe resaltarse que las consecuencias del TLC en los primeros dos años de su implantación fueron las siguientes:

El primer año del TLCAN (antes de la crisis), significó una pérdida de 10, 996 y en 1995, 893,114 más, en total durante el TLCAN 904,110 personas de 12 años o más, que buscaron activamente empleo no lo encontraron ni siquiera una hora a la semana, con o sin sueldo. Ello se suma a lo acumulado con anterioridad. En diciembre de 1995 se encuentran totalmente desempleados, 6.9% de la PEA, 2,549,284 trabajadores y en el momento más agudo de la crisis lo estuvieron 3,685,381. (Ese mismo mes), los trabajadores en condiciones críticas de ocupación (trabajan menos tiempo por falta de mercado o muchas horas ganando muy bajo sueldo), en diciembre de 1995 (eran) de 15.5% de la PEA, 5,726,653 trabajadores. Si le sumamos los desempleados la cifra llega al 22.4 de la PEA, 8,275,937 trabajadores totalmente desempleados o en condiciones críticas de ocupación. Los primeros 2 años del TLCAN aportaron más de la quinta

parte de ellos 1747,626 ³⁷

Por otra parte, como se apunta en el informe, la desintegración de las cadenas productivas, así como su desnacionalización producida por la apertura indiscriminada, es lo que explica que la pérdida de empleos se dé básicamente en el sector manufacturero. A dos años de firmado el TLC la disminución en el número absoluto de ocupados en esa rama de la industria era de 74,655 puestos, 9.2%, en tanto que la población económicamente activa había aumentado 8% "En realidad han disminuido los empleos en este sector desde 1980, como lo muestra el siguiente cuadro

<i>Índice del personal ocupado manufactura 1980=100%</i>					
<i>Año</i>	<i>PIB global</i>	<i>PIB sector</i>	<i>Total</i>	<i>obreros</i>	<i>empleados</i>
89	3.3%	7.2%	87.7	86.0	92.1
90	4.5%	6.1%	87.5	85.9	91.7
91	3.6%	4.0%	85.7	84.0	90.2
92	2.6%	1.8%	80.8	78.8	86.8
93	0.4%	-1.5%	74.5	71.7	80.8
94	3.5%	3.6%	73.2	71.3	77.7
SEPT 95		6.7%	67.6	65.5	72.7

Fuente: Índice de empleo INEGI, Encuesta Industrial mensual, Sistema de Cuentas Nacionales. Tomado de Banco de datos INEGI. (Informe RMALC, 1996)

Asimismo, como señala la RMALC, el TLC promete empleos, sin que se

³⁷ Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio *Informe Nacional. México*, Marzo de 1996 pp 6-7

sustenten esas promesas en el texto del tratado. Incluso, en el supuesto de que las exportaciones sigan aumentando, al nutrirse en mayor grado de importaciones, no generan empleo indirecto y en cambio tales importaciones están dando lugar a que se pierdan empleos. Las reglas de origen no favorecen esta proclividad desnacionalizadora del sector exportador de nuestro país. Aun en el caso de que el TLC apoye el aumento de inversión extranjera a nuestro territorio, debe tomarse en cuenta que ésta ha sido mayoritariamente especulativa y que no fue suscrito “nada en el tratado que permita regular dichos flujos de capital caliente que no generan empleo y sí inestabilidad”⁵⁸. Puede decirse que la tendencia de la pérdida de empleos y la precariedad de los mismos durante la vigencia del TLC ha ido en aumento (*ver cuadro página siguiente*)

En Canadá la tasa de desempleo ha disminuido. Las personas con empleo pasaron del 62.4 % en 1989 a 58.5 % en 1994, incrementándose los empleos de medio tiempo o temporales en un 13%. En los Estados Unidos el Programa de Asistencia para ajustes transitorios del TLC matriculó a más de 50 mil trabajadores que resultaron afectados en el bienio 94-95. En nuestro país, dos años del TLC (aunado a la crisis de 1995), “aportaron un millón 422 mil 97 desempleados, para 1995 sólo el 25 por ciento de la PEA tenía empleo estable y únicamente el 34 por ciento esta protegida por la seguridad social”⁵⁹.

⁵⁸ Red Mexicana de Acción. Informe 1996. p. 15

⁵⁹ Berta Lujan *Op. cit.*

DEFINICIÓN	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos
PEA		14,397,195		15,991,384		16,926,147
TDA: T. Taxo desempleo abierto tradicional	3.80%	1,306,241	3.20%	1,138,924	5.50%	1,012,038
TDA: T. Taxo desempleo abierto alternativo	5.80%	1,994,805	6.00%	2,135,483	6.90%	2,549,284
TPE: T. Presión efectiva económica	4.90%	1,683,267	3.90%	1,388,064	7.10%	2,633,176
TPE: T. Presión efectiva preferencial	5.70%	1,966,812	4.40%	1,566,021	7.70%	2,844,833
TPE: T. Presión general	6.70%	2,304,344	5.10%	1,815,161	9.20%	3,399,046
TQ: T. Ocupación parcial y desocupación	8.00%	2,751,456	6.80%	2,420,214	9.70%	3,383,776
TQ: T. Ocupación parcial y desocupación (total)	22.50%	7,738,469	21.80%	7,728,922	23.50%	8,682,345
TQ: T. Ocupación parcial por razones de mercado y desocupación	6.50%	2,235,558	5.20%	1,850,752	7.80%	2,881,799
TQ: T. de ingresos inferiores al mínimo y desocupación (total)	10.80%	3,714,465	9.70%	3,452,364	14.70%	5,431,084
TCC: T. complementos críticos y ocupación	11.80%	4,058,297	12.70%	4,520,106	15.50%	5,726,653
TDA + TCC	17.60%	6,053,202	18.70%	6,655,589	22.40%	8,275,937

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Empleo Urbano. Tomado hasta 1994 de Cuadernos de Información Oportuna y 1995 de INEGI. La PEA se calculó aplicando la tasa de crecimiento calculada por el incremento entre las dos Encuestas Nacionales de Empleo 1991-1993 (Informe RMALC, 1996).

3. Remuneraciones y TLC

Por lo que corresponde a los salarios, es de resaltarse que la mejor virtud competitiva que presenta México es el bajo precio de su fuerza de trabajo⁶⁰. Se señalaba antes de la firma del tratado que los empleos derivados del TLC serían mejor remunerados y que los salarios en general subirían. Lo cierto es que como se apuntaba, el gran aliciente de nuestro país para las empresas extranjeras ha sido precisamente sus bajos salarios. El gobierno mexicano brinda fuerza de trabajo barata y cuantiosa a efecto de dar soporte al modelo maquilador y exportador que ha aceptado nuestro país en este tratado, en donde más que miembros resultamos subordinados.

Cabe señalar que en el periodo comprendido entre 1984 y 1995 las remuneraciones "reales promedio de los trabajadores en el sector formal privado en nuestro país descendieron. En cambio en Canadá las remuneraciones reales prácticamente no se modificaron, lo mismo sucedió con las retribuciones reales de los asalariados de tiempo completo en los Estados Unidos"⁶¹.

Como consecuencia de la política económica adoptada por México, la caída del salario real ha traído como consecuencia una contracción del mercado interno,

⁶⁰ La ventaja competitiva de la mano de obra, que supuestamente beneficia a México y a los mexicanos, debe ser analizada en forma más crítica. La mano de obra no es el único componente de los costos en muchas industrias de hecho, su participación en los costos totales está bajando. La mano de obra barata afecta solamente a un número limitado de productos" Eduardo Margán, *Op cit.*, p. 198.

⁶¹ Comisión para la Cooperación Laboral, Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACI-AN) *Los Mercados de Trabajo en América del Norte, Un análisis...* p. 4.

que se ha incrementado por debajo del mercado externo.

En este sentido, se puede argumentar que el consumo interno ha estado determinado por el comportamiento del mercado laboral tanto en términos de la remuneración promedio pro nivel salarial, como por el nivel del empleo. Si se considera en este caso que hubo una fuerte caída en el empleo en 1995 y los salarios reales se contrajeron de forma fundamental, la expectativa era que el consumo privado se vería ajustado de manera importante. Al analizar las cifras del consumo por habitante en términos reales se muestra que la recuperación de esta variable fue afectada más por la caída del salario real, que por el comportamiento del empleo, puesto que el empleo se recuperó (en cierta forma) lo cual no sucedió en el caso de la curva del consumo privado.⁶²

Dentro del discurso estatal, se ha señalado con insistencia que el aumento en el poder adquisitivo de los trabajadores debe darse con base en la productividad. Cabe señalar que, como lo apunta Clemente Ruiz Durán, el concepto de productividad no se ha generalizado dentro de las revisiones contractuales. En un estudio realizado por este investigador se concluyó que en el 60 % de las empresas el coeficiente se encuentra entre 0 y 1, en el 33 % el resultado es negativo.⁶³

Con la caída salarial que se ha registrado en los últimos años sobre todo, a partir de la crisis que explotó en diciembre de 1994 el salario en general constituye menos de la décima parte del de Estados Unidos y del de Canadá. Siendo el gran atractivo para los capitales norteamericanos, el bajo costo de la fuerza de trabajo, no se puede intuir que el precio de la misma vaya a subir, por lo menos en un periodo inmediato.⁶⁴

⁶² Clemente Ruiz Durán *Op. cit.*, pp. 82-83.

⁶³ *Ibid.* p. 84.

⁶⁴ "Es absolutamente inadmisible que en la división internacional del trabajo entre los tres países, se asigne a México el papel de suministrador permanente de mano de obra barata. Elevar los niveles salariales y las condiciones de trabajo en la dirección general de los usuales en Estados Unidos o Canadá en lugar de sistemáticamente reducir nuestros salarios e ingresos para atraer inversiones renuentes, es una razón principal para buscar nuevas formas de integración económica. Cuauhtémoc Cárdenas, "Iniciativa Continental de Desarrollo y Comercio". La Democracia al alcance de las Manos. Documento publicado por el PRD, p. 4.

Por otra parte, la crisis mexicana que ha afectado nuestro país desde principios de la década de los ochenta y que se recrudeció en diciembre de 1994, así como el manejo que se le ha dado, han agravado aún más, para el país, los daños a su economía, la reducción de su soberanía, la polarización social, y el debilitamiento de la popularidad del gobierno neoliberal. Esta crisis fue causada por la coalición transnacional de banqueros y especuladores, -quienes obtuvieron elevadas utilidades a través del otorgamiento de créditos e inversiones financieras inconsecuentes, utilizadas para financiar gravosas pérdidas en cuenta corriente-, aliados a políticos tecnócratas y grandes empresarios, nacionales y multinacionales, quienes también se beneficiaron de las políticas neoliberales. Sin embargo, a pesar de que ellos causaron la crisis al originar los desequilibrios estructurales a los que nos hemos referido y al retirar súbitamente sus dólares del país, hasta el momento, son los únicos que han resultado beneficiados de la crisis y de su manejo⁶⁵

Esta crisis amenaza en lo futuro con afectar indirectamente a los trabajadores estadounidenses y canadienses, sobre todo, si tomamos en cuenta que los salarios reales en México han caído por abajo de los de Singapur, Corea o Brasil. Una parte de los obreros de estos países temen que grandes empresas que se encuentran instaladas en ellas, trasladen una porción importante de su producción a México o que sean chantageados con tal posibilidad a efecto de

⁶⁵ Eduardo Margáin, *Op. cit.* p. 239

que reduzcan sus salarios y prestaciones. Cabe señalar que desde hace varios años “algunos trabajadores ya han sido forzados a aceptar dichas condiciones de empleo”⁶⁵:

El informe de la Comisión de Comercio Internacional del Senado de Estados Unidos, subestima la posibilidad de que firmas estadounidenses trasladen su inversión productiva a México porque el tamaño menor de la economía mexicana limitaría dicha inversión. Pero la atracción de México es la fuerza de trabajo de casi 30 millones de hombres deseosos de trabajar por salarios 10 veces más bajos.⁶⁷

Estamos ante una elección histórica para responder a la competitividad global. Una estrategia es la de los altos salarios, alta calidad, la otra es la de los salarios bajos y baja productividad. ¿por qué razón invertirán los gerentes en fuerza de trabajo y en equipo? ¿Por qué han de elegir el rumbo riesgoso de mejorar la calidad del producto, cuando recortar el costo de mano de obra es un camino más fácil?⁶⁸

Debe recordarse que la Afl-cio, que agrupa a más de 15 millones de trabajadores de los Estados Unidos, había demostrado desde la década pasada

⁶⁵ Jose Angel Conchello, *Op cit* p. 176. Por su parte Bertha Luján corroborando lo señalado por Conchello apunta “Los bajos salarios presionan a la baja a los salarios en Estados Unidos y Canadá. A través de las llamadas ‘negociaciones serrucho’ los empresarios estadounidenses y canadienses amenazan con mudarse a menos que los trabajadores y los sindicatos acepten hacer concesiones salariales” *Los Cinco Mitos del TLCAN*

⁶⁷ Jeff Faux, “El TLC. Un debate Puntual” en *El Cotidiano* No 43, septiembre-octubre 1991, p. 34

⁶⁸ *Ibid.*, p. 37

su desaprobación con el Acuerdo de Libre Comercio entre Estados Unidos y Canadá. Su oposición se centraba, precisamente, en que se produjera un incremento substancial en los estándares de desempleo del país vecino. Señalaba que Canadá tenía por lo menos salarios semejantes a los de ellos, “en cambio, las asimetrías de estos países con México constituyen el peligro mayor, porque el abismo en los niveles salariales propiciaría la fuga de plazas de trabajo estadounidenses hacia el sur de la frontera”⁶⁹

Cabe señalar por otra parte, que en los Estados Unidos se han incrementado ultimamente las legislaciones antiobreras que menoscaban las conquistas laborales. En los otros dos países los logros también han ido disminuyendo

En Canadá los ingresos familiares reales en 1994 fueron 4.6 por ciento más bajos que en 1989. Las familias pobres aumentaron de 1989 a 1994, de 10.8 por ciento a 13.5 por ciento. Los salarios reales para los trabajadores del sector público disminuyeron en más de 3 por ciento. En México, un 12 por ciento de los trabajadores en 1995 ganaba menos de un salario mínimo. En este año, (1996) este salario alcanza sólo para comprar un 35 por ciento de una canasta mínima de alimentos. La caída salarial para todos los trabajadores fue brutal en los últimos dos años.⁷⁰

Debe señalarse asimismo, que el Acuerdo Laboral de América del Norte no presenta mecanismos que tiendan a homogeneizar hacia arriba los salarios de los trabajadores de los países signantes, “lo que constituye un *dumping* social de parte de México en contra de los trabajadores de Estados Unidos y Canadá”⁷¹

⁶⁹ Eduardo Huchim, *Op. Cit.*, p. 128

⁷⁰ Bertha Lujan, *Op. Cit.*

⁷¹ Red Mexicana de Acción Contra. Informe Nacional 1996 p. 17.

El TLC “esta hecho a la medida de las necesidades de las transnacionales. *no* del ciudadano común El TLC no es bueno para los mexicanos, ni para los canadienses, ni para los norteamericanos Es bueno para las transnacionales”⁷²

Por otra parte, como lo hemos reiterado a través de este estudio y que en la misma línea ha sido sintetizado por Alberto Arroyo, la política salarial del gobierno mexicano a partir de 1982 esta orientada por tres principios relacionados hoy al TLC 1) “Atraer inversiones extranjeras ofreciendo una de las manos de obra más baratas de mundo 2) Hacer competitivas las exportaciones y 3) (una) política antinflacionaria, convirtiendo al salario prácticamente en la única mercancía con precio controlado y no sujeta al mercado”⁷³

El salario mínimo puede ser objeto de controversia en el TLCAN en la medida en que sea una violación persistente de las normas de trabajo de cada país y constituya un elemento distorsionador del comercio En México el salario mínimo no cumple con los preceptos que le marca la Constitución (Suficiente para sostener a una familia dignamente). En 1976, año del mejor salario de la historia del país se necesitaban al menos dos salarios mínimos para satisfacer las necesidades reconocidas por la constitucion. En 1995 el salario puede comprar sólo el 27.33% de lo que compraba en 1976 y el 41% de lo que podía adquirir en 1939⁷⁴

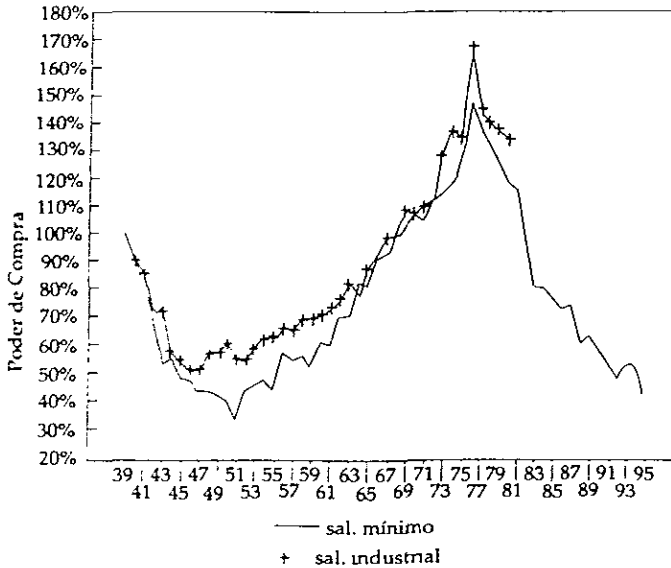
⁷² Rafael Barajas, *Op Cit* p 70

⁷³ Citado en el informe de la Red Mexicana, *Loc cit*

⁷⁴ Red Mexicana de Accion Contra Informe Nacional p 17

Salario Mínimo/Industrial DF

Poder de compra 1939-1995



Fuente. Tomado de Informe RMALC 1996.

Con base en datos del INEGI, y salario mínimo ponderado Comisión Nacional de Salarios Mínimos Índice Nacional de Precios al Consumidor. Banco de México

Desde que entró en vigor el TLC el salario mínimo ha perdido un 16,15%
Además de lo anterior "cada vez más patrones pagan por debajo de dicha norma legal en 1993 (este pago alcanzó) al 8 5% de la PEA y julio de 1995 11 9%"⁷⁵

⁷⁵ *Ibid* pp 17-18

Lo cierto es que los propietarios del capital transnacional productivo han puesto a competir a los países subdesarrollados en el pago de salarios bajos, así como en la concesión de otras ventajas redituables para ellos, como bajos impuestos, altas utilidades, poco riesgo en la inversión etc

Cabe apuntar que en diversas ocasiones, delegaciones de congresistas republicanos y demócratas, así como funcionarios estadounidenses manifestaron, al entonces presidente Salinas de Gortari, su preocupación por los bajos salarios en México, la disparidad de sueldos que existe entre los dos países y los efectos que esto conllevará en el futuro. El mandatario siempre respondió que se habían implementado diversos mecanismos para recuperar los ingresos de los trabajadores, los cuales aumentarían de acuerdo con la productividad. Esto no ha dejado de ser una quimera. Con el pretexto de que será la productividad la que traiga la recuperación salarial y en cumplimiento a los lineamientos ortodoxos neoliberales, se ha dejado caer en forma criminal el poder adquisitivo de los salarios con las consecuencias por todos sabidas.

4. El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Su alcance y efectividad

Este acuerdo tiene su origen en las exigencias planteadas por algunos sectores norteamericanos involucrados directamente con los efectos del TLC, como la Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones

Industriales (AFL-CIO), que solicitaron, al entonces candidato presidencial Bill Clinton, acuerdos en esta materia que salvaguardaran sus intereses

Después de la negociación del TLC y de “la toma de posesión de Clinton, el 20 de Enero de 1993 se dio lugar a la expectativa de adoptar normas complementarias al TLC tal como lo había anunciado en la campaña presidencial”⁷⁶ Esto cobró forma cuando se dio comienzo a las conversaciones sobre los aspectos laborales y ecológicos, el 17 de febrero de 1993, celebradas entre los representantes comerciales de los Estados Unidos, Canadá y México a efecto de sentar las bases para llevar a cabo las negociaciones

Las juntas para consensar los acuerdos paralelos se realizaron durante 1993 “con algunos momentos de especial algidez al tratar puntos concretos con la posibilidad de imponer sanciones comerciales al país (al) que se demostrara que incumplía su legislación laboral o ambiental”⁷⁷

Finalmente, los tres países firmantes del TLC, convinieron el 14 de septiembre de 1993 el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. En la primera parte del mismo, se señala como objetivo “el mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en territorio de cada una de las partes” Como hemos visto esto no sólo no ha sido posible, sino que incluso, tales

Carlos Revnoso Castillo *Derecho del Trabajo e Integración económica* Universidad Autónoma Metropolitana México 1994, P 117
Loc. cit

condiciones se han agravado. Por lo que corresponde a las obligaciones, destaca el compromiso de que los procedimientos ante los tribunales para la aplicación de su legislación laboral sean justos equitativos y transparentes.

En el caso de México, la falta de aplicación de la legislación es patente. El acuerdo laboral no aterriza tampoco en compromisos concretos respecto al mejoramiento de las condiciones de trabajo y al nivel de vida de los trabajadores por parte de las representaciones gubernamentales, organismos y agrupaciones patronales y obreras.

En el acuerdo también se estipuló el establecimiento de la Comisión para la Cooperación Laboral compuesta por un Consejo integrado por los ministros de trabajo de las partes o por las personas que éstos designen. Entre las funciones del Consejo sobresale la de supervisar la aplicación del Acuerdo y elaborar recomendaciones sobre su desarrollo futuro. Para ese fin en el plazo de cuatro años deberá revisarse su funcionamiento. En el acuerdo se establece que el Consejo promoviera actividades de cooperación entre las partes en diversas áreas entre las que sobresalen las siguientes: *seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores, trabajadores migratorios de las partes, prestaciones laborales, programas, metodologías y experiencias respecto a la elevación de la productividad, relaciones obrero patronales y procedimientos de negociación colectiva, compensación por riesgos de trabajo, legislación relativa a la formación y funcionamiento de los sindicatos, la negociación*

colectiva y la resolución de conflictos laborales, así como su aplicación, igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo y asistencia técnica para el desarrollo de normas laborales cuando una de las partes lo solicite.

De lo anterior se advierte la intención -si no a corto plazo si en un periodo mayor- de homogeneizar la legislación laboral, aun cuando en el preámbulo se señale que el acuerdo se llevará a cabo, “apoyándose en los mecanismos e instituciones que existen en México, Canadá, y los Estados Unidos de América para lograr las metas económicas y sociales mencionadas” No queda duda cual de las partes tendría hegemonía, dada su innegable superioridad económica. Prueba de lo anterior, son los continuos requerimientos de reformar la legislación laboral

Debe recordarse que, independientemente de los montos salariales, la legislación laboral mexicana contiene en su conjunto una normatividad que beneficia de mucho mejor manera a la clase trabajadora, que la que existe en Canadá y en los Estados Unidos. A guisa de ejemplo, se hace referencia a algunos de los derechos

En México la protección al trabajador comienza desde que empieza a prestar un trabajo personal subordinado a cambio de un salario. Este derecho se otorga independientemente del acto que le dé origen a la relación de trabajo o del nombre o denominación que se le dé al contrato que cubra o en su caso, pretenda encubrir la relación laboral. Por otro lado, en nuestro país el trabajador

goza de estabilidad en el empleo por ley, con las excepciones marcadas por la legislación laboral (tiempo determinado y obra determinada los que sólo pueden concebirse si responden a la propia esencia del trabajo desempeñado) Esto no sucede en Canadá y Estados Unidos. En el primer caso, en los convenios colectivos se reglamentan las causales de separación. Por su parte en Estados Unidos, el patrón puede separar de su empleo al trabajador que no le convenga dándole aviso con 15 días de anticipación. Por lo que corresponde al pago de las horas extras, en México se pagan en promedio un 50% más que en los otros dos países, amén de que en estos, el porcentaje extra se obtiene mediante negociación, mientras que en nuestro país se otorga por ley. Las vacaciones, a su vez en el caso de México se obtienen también por ley, además de que siempre deben ser pagadas, si bien las que se otorgan en virtud de la misma, no amparan muchos días - empiezan con 6, y van aumentando 2 más por cada año hasta llegar a 12 y después del cuarto año se aumentan otros 2 días mas por cada 5 años. Esto, desde luego, es susceptible de mejorarse mediante contrato individual o colectivo. En el caso de los Estados Unidos y Canadá las vacaciones sólo pueden lograrse por medio de la negociación en los convenios colectivos, aunque por lo general son mayores⁷⁸. En lo relativo a los

⁷⁸ En el caso de Canadá en casi todas las provincias los trabajadores gozan de 2 semanas de vacaciones pagadas. Existen otras provincias en que se otorgan 3 y hasta 4 semanas después de 10 años de laborar en la empresa. Manuel Fuentes, *La imposición Laboral que nos Viene del Norte*, editado por la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos, A. C. México, 1994, p. 120.

días de descanso, en los Estados Unidos la legislación federal no contempla los descansos en días festivos, por su parte las leyes estatales sí contienen estas prerrogativas. En Canadá, los días de descanso varían de 5 a 11 dependiendo de la provincia de que se trate. “la mayoría de las legislaciones provinciales exigen 8 o 9 días”⁷⁹. En México, la ley confiere 8 días de descanso feriado además de los logrados por contrato colectivo y los que se otorgan por tradición. V.g. el “día de la santa cruz” que se concede a los trabajadores de la industria de la construcción, el día de la madre, etc. Cabe destacar finalmente, que otros derechos presentes en México como el reparto de utilidades existe sólo aisladamente en Canadá, consiguiéndose mediante convenio, en el caso de Estados Unidos, esta figura no existe.

Debe mencionarse que en México, los derechos de los trabajadores son de jurisdicción federal. En Canadá y los Estados Unidos los derechos y las prestaciones de los asalariados responden a una combinación de leyes de carácter federal y estatal o provincial en el caso de Canadá. Aproximadamente el 10 % de los trabajadores canadienses se encuentran bajo la jurisdicción federal. Los bancos, los ferrocarriles, la radio, y la televisión y los sistemas de cable y telefonía se rigen bajo esta competencia. Por su parte en los Estados Unidos, “la jurisdicción federal es predominante en el sistema de estándares mínimos para la

⁷⁹ Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). *Los Mercados de Trabajo en América del Norte. Un análisis*. p. 113.

mavoría de las áreas de la legislación laboral”, sin embargo los estados pueden fijar derechos y prestaciones más altos, además de que ambos intervienen en su observancia.⁷⁷

En los tres países, las prestaciones laborales están ganando importancia como una forma de ingreso de los trabajadores. En México las prestaciones de los trabajadores en el sector manufacturero representaron el 30 % de las remuneraciones en 1995. En Canadá el 27,3 %.. (y en) los Estados Unidos el 28,4% .⁸¹

Por otra parte la Comisión para la Cooperación Laboral también tiene dentro de su estructura un Secretariado Coordinador y oficinas administrativas nacionales. En el Acuerdo se prevén consultas y evaluaciones para la cooperación en asuntos laborales, para lo cual se contará con el apoyo de un Comité Evaluador de Expertos, compuesto por un presidente que es seleccionado por el Consejo, de una lista de versados en la materia elaborada en consulta con la OIT.

Se preve asimismo, la solución de las controversias que surjan en el supuesto de que un país se querelle en contra de otro, por la *violación recurrente* de preceptos laborales referentes a *seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores y salarios mínimos, siempre que se relacionen con el comercio o con la legislación reconocida mutuamente por las partes*.

Como se advierte, a la fase de solución de los conflictos sólo se puede arribar en las tres materias señaladas y con los requisitos mencionados. Existen

⁷⁷ *Ibid.* p. 113.

⁸¹ *Loc. cit.*

innumerables "dificultades para acreditar violaciones en materia de seguridad e higiene, el trabajo de menores existe básicamente en el sector informal y agrícola (no en la empresa exportadora), y el salario mínimo es ya tan *mínimo* que en las empresas industriales nadie trabajaría por menos del mismo."⁸²

El procedimiento de solución de controversias se lleva a cabo ante un panel de expertos, con oportunidades ampliadas de conciliación y mediación o, inclusive, de declararse la responsabilidad de un país, de cumplimiento voluntario. Pueden fijarse sanciones económicas e, inclusive, comerciales, que cesarán al desaparecer la violación o pagarse la multa. Esta, en todo caso, se aplicará en el país que la pague para que se logre de mejor manera el respeto a sus normas laborales.⁸³

En el anexo 1 del Acuerdo se señalan los *Principios Laborales*. Estos constituyen lineamientos que las partes se comprometen a promover, bajo las condiciones que establezca su legislación interna, sin que constituyan normas comunes mínimas para dicha legislación. Su propósito es delimitar áreas amplias de atención en que las Partes han desarrollado, cada una a su manera, leyes, reglamentos, procedimientos, y prácticas que protegen los derechos y los intereses de sus respectivos poseedores de fuerza de trabajo.

El señalamiento parecería desmentir nuestro comentario relativo a la intención de homogeneizar la legislación en los tres países. Al respecto, cabe recordar los pasos e intentos que se han seguido para reformar la legislación laboral, además de la flexibilización que se ha hecho presente en la práctica en

⁸² Documento "El Fracaso del Acuerdo Laboral", en *Alternativa* N° 18, Enero febrero, 1998, p. 15.

⁸³ Nester de Buen, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1994, p. 422.

los últimos años, sin que las autoridades laborales hayan hecho nada por impedirlo, aun cuando contravengan la legislación laboral

Los siguientes son los Principios Laborales consignados en el Acuerdo

1 - Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse

En el caso de nuestro país, lo anterior ha sido hasta la fecha, una simple declaración. A más de seis años de firmado este Acuerdo y pese a la garantía constitucional sobre libertad sindical y el convenio 87 sobre la misma signado por México con la OIT, esta libertad no deja de ser una utopía debido a que el corporativismo y el control sindical continúan siendo puntales del sistema político mexicano¹¹

“Los sindicatos corporativos de Estado en América latina están en crisis, principalmente, por la reforma del Estado que ha reducido o eliminado espacios de influencia de estas organizaciones, ha disminuido su capacidad de intercambiar adhesión política estatal por beneficios económicos para los trabajadores.” En tales contingencias los sindicatos no han conseguido “generar una estrategia alternativa eficiente. En México las relaciones corporativas continúan a pesar de que los sindicatos han sido fuertemente afectados por el poder, pero las dirigencias han decidido seguir la marcha del Estado sirviendo como

¹¹ Ver Octavio Loyzaga de la Cueva, *Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo. Las fases Ocultas de la Legislación Laboral*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México 1992 pp 115-122

controladores de los trabajadores frente a las políticas de ajuste”⁸⁵

Cabe señalar que la mayoría de los patrones estadounidenses “han dificultado históricamente la sindicalización o han participado apáticamente en la negociación colectiva “Los empresarios americanos suelen comparar las compañías sindicalizadas y las que no lo son, opinando que las últimas son más competitivas, que la dirección tiene más poder y es posible una mayor flexibilización en el puesto de trabajo”⁸⁶

En 1977 el 35%, de las empresas en aquel país tenían como objetivo prioritario en su política de relaciones laborales pugnar porque sus trabajadores no se sindicalizaran. Para 1983, el porcentaje había aumentado al 45%⁸⁷. La tendencia ha continuado.

En el caso de Canadá, la constitución y la actuación de los sindicatos depende fundamentalmente de los trabajadores, no del gobierno ni de los patrones. La intervención del Estado se restringe a la verificación administrativa de la existencia de sus estatutos y reglamentos correspondientes. De los tres países que signaron el TLC, Canadá es el país con el mayor índice de

⁸⁵ Enrique de la Garza Toledo, “Los Sindicatos en América Latina frente a la Reestructuración Productiva y los Ajustes Neoliberales” en *El Cotidiano*, No 64, septiembre-octubre, 1994, p. 10.

⁸⁶ Enrique de la Garza Toledo, “El Tratado de Libre Comercio y la Contratación Colectiva en México” en *Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio*, Editado por FLACSO, F. Libert, UAM X, y M. A. Porrúa, México, 1992, pp. 136, 137.

⁸⁷ *Ibid* pp. 136-137.

sindicalización, “un 37 % en general y en la industria federal alcanza proporciones de hasta un 60 %”⁸⁸

2 - Derecho a la negociación colectiva.

Este derecho tampoco existe de manera generalizada en nuestro país. Baste citar el sinnúmero de contratos de protección que siguen proflerando, los que son permitidos y auspiciados por la propia legislación laboral⁸⁹

En el caso de los Estados Unidos, durante la década de los ochenta “se inaugura una nueva era de *relaciones industriales*” dentro del “contexto económico nuevo de globalización y competencia” en el que los sindicatos cedieron bilateralidad⁹⁰. Asimismo se concretaron nuevas formas de organización laboral, flexibilizándose al mismo tiempo las relaciones industriales. Esto sucedió aproximadamente en un porcentaje que oscila entre el 25 y el 30 por ciento del total de empresas estadounidenses, si bien cabe acotar que

más del 50 por ciento de las empresas con más de mil empleados han cambiado su forma de organizar el trabajo. Los tabuladores han sido compactados, la jornada semanal se ha incrementado, así como la movilidad interna y entre las plantas, y se ha recurrido más a la subcontratación⁹¹.

Por lo que corresponde a Canadá, cabe señalar que la combinación de

⁸⁸ Manuel Fuentes *Op. cit.*, p 14

⁸⁹ Ver Octavio Lozaga de la Cueva, *Op. Cit.*, pp 122-123 y 126

⁹⁰ Enrique de la Garza Toledo, *El Tratado de Libre Comercio y la Contratación* *Op. cit.*, pp 137,138

⁹¹ *Loc. cit.*

factores de carácter cultural y jurídico ha dado lugar a que el sector patronal canadiense de las industrias tradicionalmente sindicalizadas, afronte la competitividad respetando la contratación colectiva “Las organizaciones patronales más grandes apoyan las relaciones de cooperación con los sindicatos y no han llamado a la ‘desregulación’ del mercado laboral”⁹²

Debido a que los rubros en que se puede demandar el cumplimiento son los ya señalados, seguridad e higiene, trabajo de menores y salario mínimo, en los demás derechos laborales se dan múltiples violaciones, sobre todo, en lo que corresponde a los colectivos, sin que prosperen las denuncias correspondientes “Entre otros podrían señalarse al respecto los ejemplos de los conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo en las empresas Sony, Honeywel, General Electric, y que fueron presentadas en las instancias del TLCAN”⁹³ (Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte)

3 - Derecho de huelga

¿Cómo podría cumplirse con este derecho en el caso de México, si la calificación política de la huelga es una practica común? La *reglamentación* al derecho de huelga a partir de la Ley de 1931, primero limitándola en cuanto al sujeto o al objeto de la misma y luego calificándola, ha tenido como resultado el

⁹² Thompson Mark, “Desarrollo Actual de las Relaciones Industriales Canadienses” en *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*, UAM I y FLACSO, México, 1996. p 77.

⁹³ Documento, “El Fracaso del Acuerdo Laboral” en *Alternativa*, No 18. p 16

que tal normatividad se haya convertido en un verdadero mecanismo de control. No obstante existir un procedimiento para calificar la existencia de la huelga -lo que de por sí reduce esa prerrogativa-, las autoridades laborales siempre que han "obedecido" dictados políticos, han rebasado los límites legales al calificar las huelgas estalladas por los grupos sindicales democráticos⁹⁴

En el caso de Canadá, la huelga se presenta de dos formas distintas. La legislación de Quebec permite la suspensión de labores, en las demás provincias la regulación es más parecida a la de los Estados Unidos, en donde los empleados pueden suspender labores, pero la empresa puede contratar personal que sustituya a los paristas y continuar la producción. Las Huelgas en Canadá tienen distintas restricciones, entre ellas, el que no se pueden llevar a cabo hasta el vencimiento del contrato colectivo de trabajo y después de haber agotado todas las instancias conciliatorias.⁹⁵

⁹⁴ A mayor abundamiento, debe señalarse que para convalidar las prácticas de las autoridades laborales de calificar las huelgas estalladas por los sindicatos democráticos sin ajustarse a derecho, el sindicalismo oficial promovió en 1980, la creación del art. 923 de la Ley Federal del Trabajo, por el que el legislador otorgó facultades extraordinarias al presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que no se diera trámite al emplazamiento a huelga cuando sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o cuando se pretenda exigir la firma del mismo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje. Lo anterior significa de hecho, la calificación de la huelga de oficio y *a priori*, lo que va en contra de la Constitución y las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970. Las implicaciones de este precepto, en las luchas del movimiento obrero, no han podido ser más funestas. Bastará que el patron suscriba un contrato colectivo de "protección" con un sindicato "charro" o "fantasma", y lo deposite ante la junta, para que conjure todo intento de huelga que tenga por objeto la firma de un verdadero contrato colectivo. El juicio de titularidad que puede durar años será la única opción. Este juicio que se ha prestado a múltiples "chicanas, se basa en el recuento de los trabajadores."

⁹⁵ Manuel Fuentes. *Op. cit.*, p.85.

4 - Prohibición del trabajo forzado

En el texto se exceptúan el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo en las prisiones y el trabajo requerido en casos de emergencia. Por lo que corresponde a este último, debe señalarse que en el caso de México es potestativo el realizado en los términos del capítulo relativo a la jornada de trabajo. El artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, señala que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo *podrá* prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. Sin embargo, en el capítulo referente a las obligaciones de los trabajadores, este tipo de trabajos se vuelven obligatorios en cualquier tiempo, lo cual resulta contradictorio²⁵

Por otra parte, el neoliberalismo en el que se encuentra insertado el TLC da lugar al trabajo forzado, si no de una manera formal, sí en la praxis. La flexibilidad laboral, inmersa en la productividad sin límites genera el acrecentamiento del trabajo a destajo, que en su esencia es trabajo forzado.

5 - Restricciones sobre el trabajo de menores

En el anexo se señala “el establecimiento de restricciones sobre el trabajo de menores, que podrán variar al tomar en consideración factores capaces de afectar

²⁵ Cabe señalar que el art 18 de la Ley Federal del Trabajo dispone que en caso de duda prevalecerá la interpretación que más favorezca al trabajador, la que sin embargo no se aplica normalmente en México

el desarrollo pleno de las facultades físicas, mentales y morales de los jóvenes, incluyendo sus necesidades de educación y de seguridades” A más de cinco años de entrada en vigor del TLC las condiciones de los menores no sólo no han mejorado sino que se han agravado considerablemente. La crisis, producto del modelo económico impuesto no sólo ha acrecentado en forma considerable el desempleo, sino que además ha arrojado a la calle (en el trabajo informal), a cientos de miles de menores de edad. Por otra parte como ya se señaló no se han reconocido los derechos laborales de los niños que trabajan en los centros comerciales

6 - Condiciones mínimas de trabajo

En el documento se señala “el establecimiento de condiciones mínimas de trabajo, tales como salario mínimo y pago de tiempo extra para los trabajadores asalariados, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo” No se señala sin embargo, que tal salario deberá cumplir con los objetivos para los cuales fue establecido. Debe destacarse que desde la firma del TLC, el salario en México se ha deteriorado en forma considerable. En Canadá el salario también ha caído, aunque como ya se señaló, en una proporción mucho menor. En el caso de los Estados Unidos no ha habido cambios sustantivos

7 - Eliminación de la discriminación en el empleo

En el texto se hace referencia a la eliminación de la discriminación en el empleo por causa de “raza, sexo, religión, edad, u otros conceptos”. En este

aspecto nuestra legislación laboral es más completa; en el segundo párrafo del art tercero de la Ley Federal del Trabajo se dispone que, no podrán establecerse distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política y condición social. En México como ha sido señalado, estas disposiciones no sólo no se cumplen debido a la cultura laboral que ha imperado en los últimos decenios, sino además, porque la propia ley no impone sanciones específicas al respecto, amén de la corrupción casi generalizada que impera en la inspección del trabajo.

En el caso de Estados Unidos y Canadá es público que las mujeres, los negros y los llamados "latinos", han sido quienes han sufrido discriminaciones en el tipo empleos, puestos y salarios, en los trabajos que les son ofrecidos y que desempeñan.

8 - Salario igual para hombres y mujeres

Este principio, por el que han luchado los diversos movimientos enarbolados por las mujeres el mundo, tiene su origen en uno de los acuerdos alcanzados en el Primer Congreso de la Segunda Internacional celebrada en París en 1889. En nuestro país este precepto se ha precisado en la ley laboral. En el art 86 de la misma, se asienta que "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada, y condiciones de eficacia también iguales, debe corresponder salario igual". Sin embargo, como es del dominio público, esto no se cumple todavía a cabalidad, no solo en México, sino en muchas otras naciones, entre las que se encuentran,

las que suscribieron junto con México el TLC. Creemos que este principio podrá observarse cuando además de erradicarse prejuicios, existan normas que sancionen verdaderamente su incumplimiento y el de los inspectores de trabajo que no acaten la legislación. En Canadá, los Estados Unidos y en todo el mundo las mujeres continúan luchando por la igualdad.

9 - Prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales

Este campo no ha sido debidamente atendido en nuestro país. Esta situación se debe en gran parte a que la capacitación -cuando se da- ha sido enfocada, básicamente, a la productividad. Debe recordarse que la capacitación es *un derecho de los trabajadores*, por lo que su cumplimiento debe abarcar los distintos renglones de la misma.

10 - Indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales

En México estos riesgos profesionales tienen un régimen jurídico bastante aceptable. Las indemnizaciones por incapacidad temporal, permanente parcial, permanente total y por la muerte, son dentro del sistema en el que se aplica, hasta cierto punto razonables, el problema estriba en el tope impuesto a las mismas, que es hasta el doble del salario mínimo. Este hecho se agrava por la vertiginosa caída de este salario a partir de 1982 con la puesta en marcha de la política neoliberal. De ahí que para dar debido cumplimiento a esta disposición deba revisarse el sistema implantado.

11- Protección de los trabajadores migratorios

Debe decirse que pese a este señalamiento en el Acuerdo de Cooperación Laboral, este grave problema no fue discutido, ni convenida su forma de abordarlo en el TLC, pese al reclamo generalizado del sindicalismo independiente (e incluso de parte del corporativizado), de los partidos políticos identificados con los derechos de los asalariados y del sector académico. A últimas fechas el problema se ha recrudecido, sobre todo, en lo que respecta a los indocumentados que han sido víctimas de maltrato físico y mental o que han perdido incluso la vida. V.g. al sufrir accidentes en los vehículos en los que viajaban al ser perseguidos por la policía migratoria estadounidense.

Conclusión

De todo lo anterior se advierte que en contradicción con lo asegurado por la propaganda oficial, la “modernidad” en la que se inserta el TLC, ha significado el aniquilamiento sistemático de los principales actores económicos de la sociedad, resultando mayormente golpeados, en primer lugar, los trabajadores y después la pequeña y la mediana empresa, que son finalmente, las que les proporcionan a aquéllos dentro del sistema económico vigente, el empleo y el salario -si bien retribuido muy por abajo de su valor-, necesarios para reproducir su fuerza de trabajo. Debe apuntarse también, que la implantación del modelo económico, acrecentada por el TLC, ha provocado asimismo, el debilitamiento del

sindicalismo independiente y la mutilación de contratos colectivos

El TLC por otra parte, representa una amenaza constante a los derechos consagrados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, los que como se ha visto en la praxis, han empezado a ser cercenados. En ese sentido, la flexibilización de derechos como la estabilidad, la inamovilidad funcional y geográfica, la duración máxima de la jornada o el salario integral, aun cuando no se hayan mutilado formalmente en la legislación, sí se presentan y se incrementan en la vida laboral diaria. Debe también destacarse, que *contrario sensu* a lo que se pronosticó oficialmente, el TLC arrojó, desde antes de su firma enormes cifras de desempleo. Esto a pesar de que, si bien se han aumentado las exportaciones, se ha abandonado el mercado interno en el que se encuentran inmersas la mayoría de las empresas de mediana y baja escala ya mencionadas, que son como se había señalado, las que proporcionan mayor número de plazas de trabajo.

Finalmente, debe señalarse que una de las mayores amenazas a la que debemos estar muy atentos, la constituye la homogeneización de los derechos laborales, en la que como se ha observado, la peor parte le tocaría a los trabajadores mexicanos, excepto en lo que correspondería, en su caso, a la determinación del monto de los salarios, lo que no corresponde propiamente a los derechos en sí, sino a la fijación de los salarios, salvo que la igualdad de los mismos quedara especificada en la ley.

Capítulo IV

LA INICIATIVA DE REFORMA A LA LEGISLACIÓN LABORAL PRESENTADA POR EL PARTIDO ACCION NACIONAL Y SU COMPARACIÓN CON EL ANTEPROYECTO ELABORADO POR EL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA

El cambio de modelo económico operado en nuestro país en los últimos lustros, ha dado como resultado no sólo un aumento importante en la tasa de desempleo, la caída del ingreso y la flexibilización de la fuerza de trabajo, sino también el cercenamiento de prerrogativas inscritas en un buen número de contratos colectivos, lo que ha constituido en los hechos, una pérdida importante de los derechos laborales conquistados durante muchas décadas ¹

Pese al discurso del Estado, relativo a instituir en nuestro país un nuevo tipo de sindicalismo de corte democrático, el esquema corporativo -con la mutación sufrida- ha seguido siendo útil tanto al propio Estado, como al gran empresariado que ha pugnado por llevar, hasta sus últimas consecuencias, las reformas laborales favorables a sus intereses.² Esto, debido a que las mismas le

¹ Basta observar los cambios que se han llevado a cabo en empresas como PEMEX, Aeromexico, Teléfonos de México, etc., para corroborar lo anterior.

² Se trata de un nuevo modelo de relaciones laborales -neocorporativismo- en el que viejo pacto corporativo de los años treinta, propio del período de la industrialización, tendencialmente empezaba a ser abolido respondiendo este nuevo sistema de relaciones laborales a los cambios operados en el patrón de acumulación de capital y el Estado' Max Ortega, *Neoliberalismo y Lucha Sindical, 1982-1992*, CENECOS.

permitirían en nombre de la eficiencia, la productividad, y la competitividad, incrementar la plusvalía extraída en el proceso de trabajo y reducir las conquistas laborales plasmadas en los contratos colectivos. Como ha sido señalado, sólo algunos sectores y grupos de trabajadores se han opuesto a estas políticas, ya sea mediante la oposición abierta, como en el caso de muchos sindicatos independientes o mediante la concertación, lo que ha sucedido fundamentalmente en algunas de las grandes empresas.

Dentro de este tenor, después de haber desquebrajado en la praxis la rigidez jurídico laboral, el Estado ha cambiado sus objetivos en los últimos años hacia la legalización y profundización de las prácticas en las que había coadyuvado con el capital para flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo. En este contexto, se han presentado diversos proyectos de reforma, entre los que destacan los ya expuestos por el sector patronal, el sindicalismo oficial, el sindicalismo independiente y últimamente de manera mucho más acabada, el que ha presentado el Partido Acción Nacional (PAN) en forma de iniciativa de ley en 1995 y el que como *anteproyecto* presentó el Partido de la Revolución Democrática (PRD) en mayo de 1998.

Veamos diversos aspectos relevantes de estas dos posiciones

1. Principios rectores de las propuestas del PAN y del PRD

1.1. Principios rectores de la iniciativa de ley del PAN

Puede decirse que los *principios rectores de propuesta del PAN* se encuentran vinculados a la *flexibilización* de derechos laborales esenciales para los trabajadores -conquistados a través de una lucha internacional y nacional que duro muchos años- y a una mayor productividad. En este sentido, la iniciativa del PAN *en materia individual* está enfocada de manera fundamental a la flexibilización de la estabilidad en el empleo y de las condiciones generales de trabajo, los que son sacrificados en aras de una supuesta productividad.

Por lo que corresponde a la estabilidad sobresalen

- El contrato a prueba instrumentado de manera unilateral por la parte patronal presente en el art. 37 de la iniciativa
- El que se considere como trabajo eventual el que se desarrolla por el incremento temporal de fuerza de trabajo por exigencias circunstanciales del mercado (como lo señalamos en el punto siguiente, el mercado sufre altibajos)
- El que se juzguen como causal de despido justificado los actos inmorales fuera de la jornada si con ello se daña la imagen de la empresa

La iniciativa también reduce las causales de rescisión de las relaciones de

trabajo imputables al patrón

La flexibilización de la estabilidad dentro de la iniciativa también se encuentra presente en la disminución de la indemnización por despido injustificado y por retiro del trabajador por causas imputables al patrón. Esto, además de la facultad que le otorga la iniciativa del PAN a la parte patronal para no reinstalar a los trabajadores que logren una sentencia a su favor en los juicios por despido injustificado y en donde el patrón cumple con la sola indemnización de tres meses de salario. Por lo que toca a los salarios caídos estos sólo se pagaran en el supuesto en que el trabajador haya optado por la indemnización, no por la reinstalación.

Por lo que corresponde a la flexibilización de las condiciones de trabajo debe señalarse que estas podrían modificarse de común acuerdo mejorándolas o reduciéndolas en forma temporal o definitiva. En realidad será la diferencia económica de las partes, la que dictará cuál de ellas resultará beneficiada. La iniciativa también apunta que podrán modificarse las condiciones laborales por razón de productividad, llegándose incluso a autorizar el cambio de horario, días laborables, lugar de trabajo y actividad a desarrollar durante 30 días.

En el caso de la jornada si bien se señala un límite de 40 horas semanales, también se especifica que la jornada diaria puede ser hasta de 9 horas.

En relación con la forma en que conciben las relaciones entre *Estado* y *sindicado*, aspecto vinculado con la manera que se regulan los derechos colectivos debe señalarse lo siguiente:

Como se desprende del análisis de los aspectos colectivos, la iniciativa del PAN resulta contradictoria en cuanto a los beneficios que proporcionaría a los asalariados, toda vez que, por una parte contribuye a terminar con el control estatal, pero al mismo tiempo, priva a los sindicatos de sus funciones intrínsecas consistentes en defender y mejorar los derechos de los trabajadores

Por lo que corresponde a la primera aseveración, la iniciativa del PAN inspirada en el modelo español, tiende a democratizar la elección de los representantes. Elimina el registro sindical, punto esencial en el control estatal y señala que sólo para fines estadísticos se informara de las altas y bajas de los miembros, eliminando otro tipo de informes

No obstante lo anterior, el papel del sindicato pierde su carácter esencial toda vez que, sus funciones recaen básicamente en los **delegados de personal** y los **comités de empresa**. Como se observará en el punto siguiente, serán estas nuevas figuras representativas las que tomarán el lugar de los sindicatos, tanto por lo que respecta a la celebración de los pactos colectivos, como a los procedimientos de huelga. A los sindicatos se les reservan sólo algunas funciones, así los sindicatos y las organizaciones empresariales con mayor representatividad de carácter federal o estatal *podrán* establecer las estructuras de las negociaciones colectivas por rama de la industria en particular, También podrán acordar las reglas para resolver “conflictos de concurrencia entre pactos de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación, fijándose, en este último supuesto, las materias que no

podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores ”³

Como se advierte los delegados de personal substituyen en realidad a los sindicatos no sólo en la representatividad de los trabajadores en las empresas, sino también en otra de sus funciones fundamentales como la celebración de contratos colectivos, llamados en la iniciativa, *pactos colectivos*. Lo mismo acontece con las huelgas.

Lo anterior quizá ayude a atemperar el corporativismo, sin embargo, esta nueva forma de regulación podría coadyuvar a incrementar el control patronal

Por otra parte, como se reconoce en la propia exposición de motivos, la reforma de la normatividad colectiva del trabajo constituye un apartado en el que queda de lado, teóricamente, el *aspecto tutelar del mismo a favor de la clase trabajadora* y el Estado asume un papel de vigilante del “equilibrio entre los factores de la producción, reconociendo los derechos colectivos y estableciendo el cause adecuado para su ejercicio, sin inclinarse a favor de ninguna de las partes”, lo que rompe con uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo no sólo de México, sino del mundo, la tutela del trabajador, otorgada por el Estado -si bien en muchos casos sólo lo sea formalmente- dada la disparidad económica entre las partes en conflicto

³ Art. 299 de la iniciativa del PAN

Esta visión se ve reflejada en instituciones como el pacto colectivo que de acuerdo a la Iniciativa se constituye en un auténtico instrumento de equilibrio y “no en una carga para las empresas”.. “En este esquema el pacto colectivo resulta de interés para ambas partes e inclusive incorpora el contenido de los reglamentos interiores de trabajo y autoriza medidas convencionales de conflicto colectivo y de reajuste sin recurrir a tribunales ”

La propuesta del PAN, como lo ha señalado Max Ortega, contiene también los siguientes puntos fundamentales

- Incremento del porcentaje de trabajadores extranjeros a las empresas (de 80% a 90 %)
- Flexibilización del puesto, categoría y lugar de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa atendiendo a la productividad
- Reducción de los días de descanso obligatorio, de 9 a 3
- Obligatoriedad del plan y de los programas de productividad.
- Eliminación del contrato ley
- Supresión del reglamento interior del trabajo (al incluirse dentro de los pactos colectivos)
- Disminución del derecho de huelga.(Art. 323, 325, 329,y 330)
- Sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por los Jueces de lo Social

1.2. Principios rectores del anteproyecto del PRD

Puede decirse que los principios rectores del anteproyecto de reforma de la legislación laboral del PRD responden de acuerdo a la presentación del mismo, a dos imperativos

Por una parte, a la necesidad de hacer compatible la búsqueda de una mayor competitividad de las empresas instaladas en el país con la equidad a que tienen derecho los asalariados y por otro lado, a la urgencia de eliminar los rasgos autoritarios y corporativos -que distinguen al viejo orden laboral-, con el fin de democratizar las relaciones entre los sindicatos, los trabajadores, los patrones y el Estado y establecer la correspondiente adecuación entre los sistemas de representación social y política¹

En la presentación del anteproyecto se afirma también, que sin un cambio de las actuales normas del juego en el panorama laboral “-que dejan en manos de las cúpulas sindicales subordinadas al gobierno la posibilidad de poner un freno al creciente poder del capital, y que dan amplios márgenes de intervención gubernamental en los conflictos obrero-patronales e intersindicales-” los intereses de los asalariados estarán excluidos en el momento de tener que tomar resoluciones que puedan perjudicarlos en el entorno “internacional, regional,

¹ Anteproyecto de Reforma Laboral del PRD. Presentación

nacional, sectorial o local”

En el documento se alude a que la legislación actual y las instituciones que se desprendieron de la misma, fueron aprovechadas para imponer un descenso trascendente en los niveles de vida de los asalariados, señalándose, que en tal sentido el anteproyecto tiene, entre sus fines básicos, la revitalización del poder sindical mediante su plena autonomía a efecto de gozar de capacidad de negociación propia, y no depender de los criterios de oportunidad gubernamental. Lo anterior supone de acuerdo al PRD, que se debe remplazar un régimen sindical cuya fuente y recursos de poder provienen de una relación de los sindicatos con el Poder ejecutivo y de una férrea disciplina interna impuesta desde arriba, así como de los mecanismos forzosos de afiliación o de los privilegios políticos derivados de pertenencia obligatoria al partido de Estado.

En el documento también se afirma que, la auténtica protección de los intereses de los trabajadores ya no derivará de la intervención estatal, ni las alianzas políticas, sino de la legalidad, del reconocimiento pleno de los derechos los trabajadores y de la “promoción de organizaciones sindicales autónomas, representativas, democráticas y con presencia y capacidad de interlocución real en el aparato productivo”

Otro de los objetivos del anteproyecto, se deriva de la convicción *de que la necesidad de adecuar* los procesos productivos a las presiones competitivas, no se resolverá induciendo el deterioro del empleo o dando paso a la arbitrariedad, la unilateralidad y la corrupción, sino dando “todas las

oportunidades de una **flexibilidad laboral negociada**, que responda a las innovaciones tecnológicas y organizativas y a los cambios en los mercados **sin afectar los derechos fundamentales de los trabajadores** y garantizando un reparto justo de sacrificios y beneficios”

Se señala también, que tales lineamientos promoverán un modelo incluyente de relaciones labores, que se fundamente en un nuevo pacto social que promueva una vía elevada de desarrollo sustentada en una creciente productividad y altos salarios. De acuerdo a esta tesis

De cara al pasado, este pacto debe recuperar el compromiso de la revolución mexicana de proteger los derechos de los asalariados, quienes siguen siendo, al terminar el siglo, la parte más débil de la relación laboral, frente al poder creciente del capital para imponer condiciones a los gobiernos interesados en atraer inversiones. De acuerdo al PRD hacia el futuro se deben construir nuevas normas individuales y colectivas de protección a los trabajadores afines a la promoción de una mejora continua de la productividad, incluyendo en ella la elevación de las condiciones de trabajo que la haga posible

El discurso del PRD relativo a los ejes de la reforma, resulta en apariencia sugestivo. Parece pretender, por una parte, la democratización de los sindicatos para lograr su plena autonomía y alejarse al mismo tiempo de sus ligas con el Estado por la vía del corporativismo. Sobre esta base busca incrementar la productividad con un reparto en el que prive una mayor equidad, sin vulnerar los derechos fundamentales de los asalariados

El resultado plasmado en el anteproyecto no refleja plenamente lo señalado anteriormente. Si bien en la reforma propuesta, no se llega a los excesos de flexibilización y pérdida de derechos laborales fundamentales presentes en la iniciativa del PAN y se dan pasos importantes hacia la democratización sindical y al aumento de derechos laborales en general, si encontramos preceptos que constituyen un retroceso a lo ya alcanzado. Así hallamos normas como la que contempla el contrato a prueba o la que señala que la jornada diaria podrá ser **hasta de 10 horas** en el caso de la jornada diurna, si bien en una *fe de erratas posterior el PRD da marcha atrás a estas normas.*

Como se señala en el punto siguiente el anteproyecto del PRD contiene adelantos importantes para los trabajadores pero también, fuertes desandares. De esta suerte, encontramos preceptos que avanzan en la determinación de la igualdad de la mujer al plasmar la garantía de equidad de oportunidades para ambos sexos, promoviendo una mayor participación de la mujer en las comisiones mixtas, en la actividad sindical, y en los programas de capacitación y adiestramiento, al tiempo que suprime el derecho de las madres trabajadoras para que durante los periodos de lactancia tengan dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado e higiénico.

En relación con la estabilidad en el trabajo el proyecto del PRD contiene avances importantes, tales como considerar como trabajo por tiempo indeterminado no sólo al continuo, sino también al discontinuo. En lo relativo a

la rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón, al trabajador y a las indemnizaciones que en su caso procedan, no encontramos los retrocesos presentes en la iniciativa del PAN. En el anteproyecto del PRD, la normatividad permanece igual.

Por lo que corresponde a las condiciones de trabajo, puede decirse que en general éstas no se flexibilizan y sí mejoran substancialmente en algunos aspectos como los días de descanso, vacaciones y aguinaldo.

Otros de los puntos trascendentes de la propuesta del PRD, son las siguientes:

- Se pone especial atención a la productividad dedicando incluso un capítulo específico denominado Productividad y Distribución de Beneficios en el que se apunta que la instrumentación de éstos debe ser elaborada bilateralmente.

El art. 120 señala que

Corresponde a los patrones, trabajadores y sindicatos la definición y aplicación bilateral de las medidas que se consideren necesarias para obtener la productividad adecuada y repartir equitativamente sus resultados, sin menoscabo de sus derechos laborales consignados en esta ley y en la contratación colectiva.

- Substitución de las actuales Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, por Comisiones mixtas de Productividad y Capacitación y del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento, por el Comité Nacional de Productividad y Capacitación.
- Dentro del capítulo denominado “De los Trabajadores de los Municipios, de los Poderes de cada una de las Entidades Federativas y de los Poderes de la

Unión”, se formaliza la movilidad geográfica de los trabajadores

Debe señalarse que este artículo existe actualmente en el numeral 16 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

- Se crea *el Servicio Civil de Carrera*. (En el documento “Una versión panorámica” del Anteproyecto, se asienta que el objetivo del Servicio es “profesionalizar el trabajo del servidor público, estimular su permanencia y compromiso institucional, generar mecanismos de ascenso escalafonario transparentes, retribuir su desempeño con criterios de equidad, y mejorar su calidad de vida”.
- En el ascenso se privilegia la capacidad sobre la antigüedad
- Se substituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por jueces laborales
- Se suprime el contrato ley, lo cual resulta discutible en función del papel que ha jugado éste
- Sera la Cámara de Diputados o en su caso en la Comisión Permanente del Congreso de la Unión la encargada de fijar el salario de los trabajadores al servicio del Estado, los salarios mínimos generales y profesionales, cada tres meses y el porcentaje de utilidades de las empresas que (debe) repartirse En tal virtud se elimina la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y la Comisión Nacional de Reparto de utilidades, y se crea el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de utilidades que propondrá los salarios mencionados y el porcentaje del reparto citado

- En las empresas con menos de 50 trabajadores las partes podrán acordar el pago del aguinaldo en dos exhibiciones a largo del año
- El aguinaldo se incrementa al doble.
- Un grave retroceso se encuentra en la supresión del art 64 de la actual Ley Federal del Trabajo. que dispone. “cuando un trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo le será computado como tiempo efectivo de trabajo”
- Un avance importante lo encontramos en la regulación del trabajo en las universidades En el capítulo correspondiente (art 406) se señala, que en las universidades e institutos de educación superior autónomas por ley, “los incentivos o estímulos que reciban los trabajadores académicos y administrativos, por el trabajo realizado o por su permanencia en la institución, independientemente de la modalidad que adquieran, formarán parte del salario” Esta ha sido una demanda enarbolada desde hace mucho tiempo por los trabajadores universitarios debido a que conforme a la ley esos pagos deben repercutir en sus indemnizaciones y jubilaciones.
- Los policías judiciales y preventivos, son considerados como trabajadores de confianza

Cabe señalar que el actual art. 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su fracción L, considera también tales servidores públicos como de confianza

2. Diversos aspectos comparativos de la Iniciativa del PAN y el Anteproyecto de reforma del PRD

La reforma al art 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo que presenta el Partido Acción Nacional y que fue expuesta por Néstor de Buen y Carlos de Buen muestra progresos pero también retrocesos y omisiones adversas a los lineamientos generales que ha seguido la evolución del derecho del trabajo, sobre todo si tomamos en cuenta que esta rama del derecho nace, se desarrolla y tiene entre sus objetivos fundamentales, crear normas que permitan dar seguridad en el trabajo a quienes alquilan su mano de obra, mejorar sus condiciones de vida y organizarse para la defensa y prosperidad de sus intereses

Lo señalado sin embargo, no significa como se apuntó que el proyecto no contenga diversas propuestas positivas

2.1. Aspectos individuales

Dentro del capítulo primero de la iniciativa del PAN, relativo a principios y normas laborales, cabría destacar en primer lugar, la substitución de la palabra patrón por la de empleador. Aparentemente este cambio no tiene mayor trascendencia, sin embargo, desvirtúa la verdadera esencia de la relación laboral. No se trata de satanizar la figura del patrón sino de llamarlo por su nombre de

acuerdo a su función, que no es sino la contraparte de quien presta un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario en los términos de ley⁵ y de la propia praxis. Pretender aparentar mediante la utilización de la palabra empleador, que el objetivo básico del patrón es proporcionar trabajo y no el obtener una ganancia resulta ideológico, amén de que desvirtúa el objeto de la relación de trabajo.

Cabe señalar que en el Anteproyecto de propuesta de Ley Federal del Trabajo presentada por la fracción parlamentaria del PRD, no se ha pretendido la substitución mencionada.

Resulta también ideológico el aseguramiento contenido en el artículo tercero de la iniciativa del PAN y en el anteproyecto del PRD que vuelve a repetir lo señalado en su similar de la ley vigente, en cuanto a que el trabajo (o la fuerza de trabajo) no es artículo de comercio. Resulta obvio que sí lo es.⁶ El patrón paga por esa fuerza y el trabajador pone a su disposición la misma y se subordina por ese pago. El propio neoliberalismo lo acepta cuando hace referencia al mercado de trabajo. Otra cosa es que el conjunto de normas que regula esta relación sea de orden público y que las mismas, por lo menos

⁵ Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶ Véase Octavio Loyzaga de la Cueva. *Esencia, Apariencia y Uso del Derecho al trabajo. Las Fases Ocultas de la Legislación Laboral*. Editado por la Universidad Autónoma Metropolitana, A, México, 1992, pp. 63-64.

formalmente, tiendan a racionalizar y humanizar estas relaciones, además de que, en esta rama del derecho no rigen los principios del derecho privado como la autonomía de la voluntad, la igualdad de las partes y la libertad de contratación

Por su parte, el artículo 4° del proyecto del PAN repite textualmente lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 3° de la ley en vigor, en el que también se señala “que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”, sin embargo, no se señalan medidas para evitar lo anterior, pese a que durante toda la vigencia de la ley actual, esto se ha repetido cotidianamente. Es del dominio público que en un número importante de empresas se discrimina a los trabajadores, debido a prejuicios derivados de su apariencia física (color de piel, facciones morfológicas etc.) Asimismo, se excluye en la contratación o se segrega en el puesto que se otorga o en el salario que se percibe, en función del sexo, de la edad, de la posición política o de la condición social. Y si bien es cierto que el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo dispone sanciones de carácter pecuniario para quien viole disposiciones contenidas en la misma y el artículo siguiente señala que “los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las

autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo”, esto no ha sido suficiente para corregir este grave problema. de ahí, que la posible reforma a la legislación laboral deba atender este problema

En el caso de la propuesta del PRD debe aclararse que si bien repite también textualmente lo señalado, añade en el último párrafo del art 3º, un agregado que como se había mencionado garantiza de mejor manera los derechos laborales de la mujer, así en el anteproyecto se dispone que

- Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, garantizándose la igualdad de oportunidades para ambos sexos. Asimismo se deberá promover la participación de la mujer en las comisiones mixtas establecidas por esta ley, con miras a lograr gradualmente una representación proporcional al número de trabajadoras ocupadas en la empresa
- Se considera de interés social la creación de un organismo encargado de formular y desarrollar programas de acción afirmativa, con el objeto de promover la igualdad de oportunidades y condiciones laborales entre hombres y mujeres
- Se entiende por acción afirmativa la adopción de medidas temporales destinadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo, en la actividad sindical y en los programas de capacitación y adiestramiento de manera que contribuyan a corregir en los hechos los factores de

discriminación por sexo

- Asimismo en el artículo 4º se señala que las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, el que si bien resulta redundante, en cierto modo, por lo ya prescrito en el art 3º, finalmente, no esta de más debido a la discriminación de que ha sido víctima el sexo femenino

Un retroceso importante presente en la iniciativa del PAN, lo constituye lo dispuesto en el artículo 8º de la misma que reduce de 90% a 80% el porcentaje mínimo de mexicanos que los patrones deben emplear por lo menos en las empresas. Si uno de los problemas fundamentales del país es el desempleo, no resulta congruente tal reducción, así se encuentre signado y en vigencia el Tratado de Libre Comercio. En todo caso, en la iniciativa debieron preverse excepciones a la manera como hoy se regula, para supuestos muy concretos.

El anteproyecto del PRD no contiene este tipo propuestas

El artículo 9º del proyecto del PAN resulta anticonstitucional. En el se dispone que "las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, serán aplicables a las relaciones laborales a partir de la fecha de su vigencia, siempre y cuando, no contravengan los principios contenidos en este título." Un artículo de una ley (en su caso), no puede subordinar los tratados celebrados en los términos constitucionales a tal

precepto Piensese, por otra parte, en un tratado que beneficiara de mejor manera la condición de los trabajadores, V g , que fijara un mayor porcentaje de trabajadores mexicanos y que no pudiera tener vigencia porque contradijera el artículo 8° de la iniciativa en comentario

En este título, sin embargo, encontramos avances importantes El artículo 11 de la iniciativa del PAN señala que la legislación laboral mexicana será aplicable en las relaciones de trabajo que continúen en el extranjero después de haberse desarrollado en territorio nacional, así como que “la prestación de los servicios de un trabajador para un mismo empleador en dos o más países, se considerara como una misma relación de trabajo”

Un avance importante en el anteproyecto de PRD lo constituye el preambulo y los agregados puestos al art 15 de la actual Ley Federal del Trabajo (art 17 en el anteproyecto del PRD)

En el primero se precisa que:

“Las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciben de modo permanente los servicios del trabajador independientemente de quienes de manera formal aparezcan como empleadores o receptores de servicios para lo cual se atenderá a los siguientes principios”. (Añadiéndose a continuación las fracciones I y II actuales con los agregados que se precisan con cursivas y negritas)

I En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra ***o cuando proporcionen personal a otra empresa de manera permanente*** y no dispongan de elementos propios de conformidad

con lo dispuesto en el art 15 (es decir que no cuenten con el patrimonio para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores) la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores⁷

II En cualquier caso, tenga o no la empresa contratante los elementos propios para cumplir sus obligaciones laborales, los trabajadores que ejecuten obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares a la empresa beneficiaria .

Como se advierte el preámbulo y los agregados hechos a este precepto evitarían “fraudes legales” a los trabajadores

Por otra parte en el artículo 17 de la iniciativa del PAN se apunta que “se entiende por empresa, independientemente de la forma que adopte o de su naturaleza jurídica, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios” El señalamiento que se hace relativo a **la independencia de la forma que adopte la empresa** o de la naturaleza económica, coadyuvaría a evitar asimismo los fraudes que se han venido realizando en contra de los trabajadores en relación con la responsabilidad patronal derivada de los servicios prestados. El art 18 del anteproyecto de propuesta del PRD, persigue también el mismo objetivo, en él se señala que “se entiende por empresa **independientemente de la naturaleza jurídica que adopte**, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios ”

En la misma dirección señalada en el párrafo anterior, en el art 21 de la

⁷ Lo señalado entre paréntesis es del autor de esta tesis

iniciativa del PAN, se prescribe que si el empleador se vale de terceros para que contraten o intervengan en la contratación de uno o más trabajadores con el fin de desvirtuar, de cualquier manera, la relación laboral, a dichos terceros se les reputará intermediarios y serán solidariamente responsables con las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, salvo que cuenten con el patrimonio suficiente para responder por esas obligaciones, en cuyo caso no serán considerados como intermediarios sino como empleadores independientemente de que formen o no parte de la misma empresa en los términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la (iniciativa de) ley

La aprobación de este precepto representaría en su caso, un avance importante a favor de los trabajadores, toda vez que cerraría el paso a simulaciones para desvirtuar el establecimiento de relaciones de trabajo

Tanto en el título segundo de la iniciativa de reforma del PAN, como en el anteproyecto del PRD, se deja pasar la oportunidad de subsanar un “error” legislativo que ha dado lugar a que no sean remunerados determinado tipo de trabajos. Tal es el caso de los llamados “cerillos”. Nos referimos a aquellos trabajadores menores de edad (entre 14 y 16 años), que laboran en los supermercados, generalmente, encargados de guardar en bolsas las mercancías compradas en los centros comerciales y que reciben del cliente una remuneración. Resulta obvio que estos trabajadores realizan un trabajo personal subordinado, sin embargo, la remuneración la otorgan terceros. Esto que se ha hecho costumbre y se ve ya como algo normal, se debe a la forma como se

encuentra redactado el actual artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que tanto en el caso de la relación de trabajo como en el del contrato de trabajo, hacen referencia a la prestación de “un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”, lo que ha dado lugar a interpretaciones amañadas que concluyen que si la contraprestación la otorga una tercera persona no se dan los supuestos contemplados en el artículo 20 ya señalado. Debe recordarse que el artículo 8° de la ley dispone simplemente que “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Un avance importante en la iniciativa del PAN lo constituye lo indicado en el artículo 32 del proyecto relativo a las deudas contraídas por los patrones con sus trabajadores. En ese numeral se apunta que si tales débitos no son saldados oportunamente, devengarán intereses iguales a las tasas más altas que las instituciones bancarias cobren a sus clientes.

A su vez un retroceso significativo en la misma iniciativa del PAN lo encontramos en el tratamiento de la estabilidad en el empleo. Comentario especial merecen los artículos 35 fracción III, 37 y 38 del proyecto. En el primero se señala que será considerado como trabajo eventual “el incremento temporal de la fuerza de trabajo por exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa”. En realidad este supuesto se presenta con regularidad en toda empresa. El mercado jamás es lineal, de ahí lo peligroso que pueda resultar una disposición que fácilmente puede dar lugar a un fraude respecto a la

verdadera naturaleza de la relación laboral. Incluso, en la parte final del artículo se indica que en éste y otros supuestos contemplados en el mismo, se puede pactar un tiempo determinado si la naturaleza lo permite. Pensamos que en realidad se trataría de una especie de contrato de adhesión (más que de un verdadero convenio que iría más allá de la naturaleza del trabajo), dada la disparidad económica de las partes, en la que resalta comúnmente el estado de necesidad presente en una de ellas que la obligaría a signar tal acuerdo.

En contraste el anteproyecto del PRD contiene un avance substancial. En él se reconoce que el trabajo por tiempo indeterminado puede ser no sólo continuo sino también discontinuo. En el art. 39 del anteproyecto se señala que por trabajo “discontinuo debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en determinados periodos del año, mes, semana, o por días en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades”. En este precepto también se señala que en esta modalidad los trabajadores tendrán “los mismos **derechos** y obligaciones que los de tiempo indeterminado (debió decirse continuo, toda vez que ya se había señalado que los de tiempo continuo también lo eran por tiempo indeterminado) en proporción al tiempo trabajado. Si bien en la doctrina jurídica este trabajo si era reconocido como tiempo indeterminado e

incluso, existía una ejecutoria en el mismo sentido,⁸ estas interpretaciones no son obligatorias, salvo que se pacten en los contratos colectivos (“Puede consultarse como típico el contrato ley de la industria azucarera”)⁹

Por su parte el artículo 37 de la iniciativa del PAN, da lugar al contrato de prueba y si bien es cierto, que la fracción I del actual artículo 47 de la ley permite la rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patron, dentro de los treinta días siguientes al inicio de la relación de trabajo, en caso de que el patrón haya sido engañado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca, lo que ha sido llamado por el Dr De Buen como la prueba dentro del contrato. lo que se pretende ahora es dejar a la voluntad unilateral del patrón la decisión de dar por terminada la relación de trabajo. Esta posición de De Buen no es nueva, en un artículo aparecido hace algún tiempo, señalaba “El que da empleo ahora es el empresario.. y.. habrá que facilitarle los contratos temporales y la movilidad para el mejor manejo de los recursos humanos” Esta postura la reitera ahora, para De Buen, debe flexibilizarse

⁸ Ejecutoria dictada o la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo 2903/36 promovido por el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros, el 3 de septiembre de 1936

⁹ Citado por Mario de la Cueva *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1977 p. 226. Mario de la Cueva señalaba que “el término trabajo de planta fue recogido por el art 158 de la Ley, como base para la determinación de la antigüedad, sin hacer entre estos ninguna distinción por lo tanto, el precepto rige para los trabajos continuos y los de temporada” *Loc cit*

La contratación temporal para promover el empleo y dar pie a una movilidad que permita el uso más adecuado de los recursos humanos, rompiendo rigideces a veces intolerables (el famoso derecho al puesto, al turno, al horario)¹⁰

A nuestro juicio, no se trata en los casos señalados de “rigideces intolerables”, sino de derechos conquistados mediante grandes luchas llevadas a cabo durante generaciones y cuyas consecuencias serían muy graves en caso de dar marcha atrás a tales conquistas. Cabría reiterar lo señalado por el director, en México, de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido de que la desreglamentación no resuelve el problema del desempleo. A nuestro parecer el asunto radica en el modelo económico que ha sido implementado y el que, prácticamente, en todos los países en que ha sido impuesto ha causado los mismos resultados.

En el caso del anteproyecto del PRD, se otorga al patrón la facultad de pactar que la relación de trabajo sea a prueba, *siempre y cuando se trate de tiempo indeterminado, por una sola vez y por 30 días (art. 40)*. Lo anterior constituye un retroceso, aún cuando ya se encontraba implícito en la frac. primera del art. 47. Como se había señalado *la fe de erratas invalidó el art. 40*.

Un avance importante en la iniciativa del PAN, lo constituye la forma como se propone la integración de la prima de antigüedad, la que se conformaría

¹⁰ Néstor & Buen “Néstor replica ” en *La Jornada Laboral*, 28 de septiembre de 1995

“con aportaciones del patrón a favor del trabajador equivalentes a un 5% cuando menos, de los salarios y demás prestaciones que formen parte integrante del mismo”. (art 46) en lugar de los 12 días por año, lo que representará un aumento importante. además de que no habría un tope de hasta el doble del salario mínimo correspondiente como lo establece la actual ley. También se dispone respecto a la prima que “durante la relación de trabajo, el trabajador podrá solicitar la liberación de su saldo o parte de él, para la adquisición, construcción reparaciones ampliaciones o mejoras de su vivienda . ” pudiendo liberar total o parcialmente la prima de antigüedad para la atención de emergencias

En lo relativo a la rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador encontramos en la iniciativa del PAN, retrocesos importantes. En primer lugar, el señalado en la fracción II del artículo 44 del proyecto, en el que dispone -como consecuencia lógica del período de prueba ya comentado-, que será causal de terminación de las relaciones de trabajo, la libre decisión del empleador cuando el trabajador se encuentre dentro del lapso mencionado. Por lo que, corresponde a la causal relativa a los actos inmorales, la nueva fracción que se propone, establece como se había señalado, que el despido se puede dar no solo por realizar este tipo de actos durante el desempeño de su trabajo, sino fuera de su jornada. si con ello daña la imagen de la empresa”, omitiéndose señalar en este supuesto, si estos actos se cometerían dentro de la empresa o fuera de ella. En todo caso, la gravedad radica en extrapolar la relación de trabajo para tales efectos, sobre todo, si tomamos en consideración el carácter

subjetivo y diferenciado con el que se califican este tipo de actos. En este punto por lo que respecta al anteproyecto del PRD, no existe ningún cambio a la ley vigente.

En la iniciativa del PAN encontramos otro retroceso importante para los trabajadores, en ella se hace una reducción de las causales de rescisión de las relaciones de trabajo imputables al patrón. El desandar también se presenta en el tratamiento dado a algunas de ellas. Destaca en primer lugar, la mutilación de la fracción primera del actual artículo 51 de la ley, relativa al engaño del patrón o de la agrupación patronal respecto de las condiciones de trabajo. También se suprimio la fracción en la que se consignaba como causal de retiro del trabajador (con la consiguiente indemnización), *el sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en las herramientas o útiles de trabajo*, supuesto que puede presentarse V.g., en la industria de la construcción. Podría señalarse que tales supuestos están incluidos en la falta de probidad u honradez a que hace referencia la fracción primera del proyecto, sin embargo, pensamos que dada la interpretación amañada que se presenta en los juicios laborales, su inclusión no está de más. Asimismo, en la fracción en la que se consignan la falta de probidad, honradez o los malos tratamientos del patrón o del personal directivo o administrativo como causal de despido, se dejó fuera de la misma, el que tales actos fueran sufridos por el cónyuge, padres, hijos o hermanos del trabajador.

Por lo que corresponde a la indemnización, en la iniciativa del PAN también encontramos graves retrocesos, en los supuestos relativos al retiro del

trabajador por causas imputables al patrón, el trabajador tendrá solo tres meses de salario, en lugar de la indemnización diferenciada a que hace referencia el art 50 de la actual Ley Federal del trabajo que incluye el pago de los salarios caídos

En lo relativo al despido injustificado, en la misma iniciativa del PAN se dispone que los salarios caídos se pagarán (sólo) en el supuesto de que al ejercitar su acción, el trabajador opte por la reinstalación, amén de que en los términos del artículo 54 "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... (de tres meses),** y el de los salarios vencidos hasta la fecha en que cubra la indemnización y los *intereses correspondientes*" (*sólo estos intereses resultan un adelanto*). Cabe mencionar que el actual artículo 49 de la ley señala los únicos cinco tipos de trabajadores que no tienen derecho a la reinstalación" Los retrocesos anteriores en la rescisión imputable al patrón e indemnizaciones, no se presentan en el anteproyecto del PRD En éste la legislación vigente queda intocada

Resulta importante apuntar que, por lo que corresponde a la terminación

Respecto a este punto De Buen ha señalado en diversos foros que "salvo en las empresas que hay posibilidad de una jubilación que son muy pocas, al trabajador no le hace gracia la reinstalación y un noventa y cinco por ciento prefiere dinero y no trabajo" para no encontrarse en un ambiente hostil. Esto es relativo por dos razones primero porque no necesariamente tendrá un trato directo con el patrón y segundo por el desempleo brutal que aqueja de manera cada vez más severa al país, y en el que de acuerdo con la opinión de muchos trabajadores, tener un empleo en estos tiempos, pese a los bajos salarios, es mejor que

de las relaciones individuales de trabajo, el anteproyecto del PRD contiene un avance fundamental. En el art. 56 del mismo, se dispone que en el caso de la fracción I (referente a la terminación por mutuo consentimiento), cuando un trabajador haya acudido previamente ante el juez laboral¹² para manifestar que ha sido obligado a firmar una hoja en blanco o renuncia, la terminación de la relación de trabajo por esta causa sólo procederá cuando la renuncia sea ratificada ante el juez. Este artículo coadyuvaría a dar término a prácticas empresariales, en las que se obliga al trabajador a firmar hojas en blanco, que en su caso son llenadas con la renuncia de los trabajadores, evitando la reinstalación o la indemnización correspondiente en caso de despido injustificado.

El artículo 56 de la iniciativa del PAN, representa un peligro para los trabajadores. En él se dispone que el trabajador y el patrón podrán en cualquier momento modificar, de común 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.”

¹² una indemnización

¹³ En el anteproyecto del PRD los jueces substituyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Pese a que en ese precepto se señala que “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a la ley (lo cual es obvio por el carácter irrenunciable y de orden público del derecho del trabajo), así como de que deberán ser proporcionales a los servicios prestados ”, resulta innegable que dada la desproporcionalidad económica entre las partes, será el patrón el que resultará beneficiado con este precepto en caso de ser aprobado

Otro retroceso importante lo encontramos en los artículos 57 y 60 de la iniciativa del PAN. En el primero, se dispone que el patrón podrá demandar la modificación de las condiciones de trabajo por razón de **productividad**. En el artículo 60 por su parte, se propone que “cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo justifiquen en razón de **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 ”. Si bien se menciona que no se incrementará el tiempo total de trabajo y que se procurará que no se le ocasionen molestias, así como que en ese caso el trabajador tendrá derecho a una compensación económica, añada que

“si las partes no se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas podrá acudir al juez de lo social 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”

Debe resaltarse en primer término, el peso que se le da a la productividad en perjuicio del trabajador, que como se advierte, en principio, sale dañado pese

al discurso empresarial y estatal. Por otra parte, debe pensarse en el problema que generaría el segundo artículo en comentario, sobre todo, si tomamos en consideración que en México, una gran cantidad de mexicanos laboran en más de un empleo para poder subsistir y que tal cambio aunque fuera por 30 días pondría en peligro su otra u otras fuentes de ingreso, porque podría dar lugar a un despido justificado de su otra u otras fuentes de empleo.

En el anteproyecto del PRD no existen disposiciones semejantes

Por lo que corresponde a la jornada de trabajo, un avance importante tanto en la iniciativa del PAN como en el anteproyecto del PRD, lo constituye la reducción del número de horas laboradas por semana, (40 horas) reguladas en el artículo 62 del PAN y 66 del PRD [turno diurno]. Debe tomarse en cuenta lo afirmado por Armando Rendón Corona quien señala que:

adoptar el criterio del límite semanal y no diario de la jornada, permitita, por ejemplo, jornadas del doble o más, el trabajo extenuante, además de que las 40 horas podrían ser concentradas o dispersas en la semana¹³

Las jornadas del doble o más, podrían llevarse a cabo en concordancia con lo dispuesto con la segunda parte del art 69 de la iniciativa del PAN que permite los dobles turnos

En cuanto al trabajo extenuante que podría derivarse del art 62 citado,

¹³ Armando Rendon Corona, "Comentarios a la iniciativa de Reformas al Artículo 123 Constitucional presentada por el Partido Acción Nacional", en *Legislación Laboral: El debate sobre una propuesta*,

Rendón Corona señala que “ el límite máximo de ocho horas es una conquista histórica mundial” habiéndose constatado su conveniencia desde diversos puntos de vista entre los que destacan la propia reproducción de la fuerza de trabajo y la elevación del nivel cultural de los trabajadores ”¹⁴

Relacionado con lo anterior en el artículo 63 de la iniciativa del PAN y en nombre, otra vez, de la productividad, se apunta que se podrá repartir el tiempo de trabajo por año, mes, semana, día, pudiendo ser la jornada ordinaria hasta de 9 horas, esto en violación a la fracción primera y segunda del Artículo 123 constitucional, no así de la fracción primera del proyecto del nuevo artículo 123 propuesto por el PAN

En este orden como lo señala Armando Rendón Corona, la iniciativa de PAN “pretende romper el tope máximo de la jornada nocturna de 7 horas (fracción II del Apartado A), bajo la justificación (en la exposición de motivos) de que induce a recurrir al tiempo extraordinario: ‘siete horas como máximo de trabajo para la jornada nocturna compromete necesariamente el trabajo extraordinario que esta prohibido en la misma Constitución””¹⁵

Por otra parte, el objetivo de la propuesta panista relativa al reparto del

creditado por la UAMX y la Fundación Friedrich Ebert, México, 1996, p 166

¹⁴ *Ibid.*, pp 166-167

¹⁵ Armando Rendón Corona “La reducción del tiempo de trabajo” en *Seminario Análisis del Anteproyecto de Reforma a la legislación Laboral Propuesto por el PRI*, Universidad Obrera de México, 1998 p 239

tiempo de trabajo en razón de la productividad", difiere en lo substancial de lo hoy dispuesto por el segundo párrafo del artículo 59 que permite (en violación a las fracciones citadas de la constitución pero con otro espíritu) "que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente"

Por su parte en el anteproyecto del PRD se dispone que "la jornada semanal diurna no podrá exceder de cuarenta horas y la diaria de diez, la mixta de nueve y media y la nocturna de nueve" Se pueden aducir muchas razones, para prescribir lo anterior la productividad, la competitividad etc. Lo anterior sin embargo, constituye, un grave retroceso. La jornada por la que lucharon y dieron su vida en todo el orbe millones de trabajadores no tendría sentido a más de un siglo de distancia. Además, este tipo de jornadas daría lugar a que horas que se pagan como extraordinarias se cobren como ordinarias. Cabe señalar que en la fe de erratas presentada posteriormente por el PRD se da marcha atrás a la disposición que contempla ese aumento de las horas diarias.

Se ha constatado en las últimas décadas, que al deprimirse el salario se obliga al trabajador a trabajar más horas para conservar en lo posible su nivel de consumo, aunque de todos modos disminuye. El patrón por el

* El art. 63 de la iniciativa del PAN señala que "se podrá repartir el tiempo de trabajo por año, mes, semana o cualquier otra modalidad equivalente a fin de mejorar la productividad y permitir reposos más prolongados o en fechas especiales"

mismo o menor salario obtiene más horas de trabajo. Si el trabajador se abstiene de trabajar horas extras, no aumenta su salario.¹

Armando Rendón señalaba con acierto antes de conocerse *la fe de erratas*, que el anteproyecto del PRD busca insertar elementos de flexibilidad a los límites de la explotación del trabajo, particularmente terminando con el concepto de jornada laboral diaria como referente para la evaluación del tiempo de trabajo. Esto se “pretende hacer a cambio de una aparente reducción del tiempo de trabajo semanal. lo cual no es sino una módica compensación por imponer la flexibilización del tiempo de trabajo”¹⁶ Dentro de este capítulo, en el artículo 65 de la iniciativa del PAN, encontramos un aparente avance consistente en otorgar una prima a aquellos trabajadores que laboren jornadas diferentes a la diurna, 10% para la mixta y 20% para la nocturna, sin embargo, no se señala, como en la ley vigente, que los máximos para estas jornadas serán de siete horas y media y siete horas respectivamente lo que puede dar lugar a que en estas jornadas se laboren hasta 9 horas. Como lo señala Armando Rendón

el aumento en la jornada nocturna a cambio de una compensación monetaria encierra una concepción instrumental del trabajo que no considera su naturaleza biosocial ni su carácter de asunto de salud pública

¹ Armando Rendón Corona, “La reducción del tiempo de trabajo” en *Seminario Análisis* p. 249
¹⁶ *Ibid* p. 242

Puesto que es una anormalidad para el ser humano, el trabajo nocturno debe ser limitado a ciertas actividades, en su duración diaria y de acuerdo a normas de salud ¹⁹

El artículo 69 de la iniciativa del PAN, representa también un gran retroceso. En él se prescribe que los trabajadores **estarán obligados** a prolongar su jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana ²⁰. Pensamos asimismo que se pierde una oportunidad para definir qué debe entenderse por jornada extraordinaria. Sin embargo, lo grave a nuestro juicio, es lo señalado en el segundo párrafo en donde se asienta “que no se entenderá que se trata de tiempo extraordinario cuando el trabajador labore un turno adicional inmediato anterior o posterior al suyo”, añadiéndose que “en ningún caso será obligatorio para él”, cuando atendándose al verdadero espíritu del actual precepto constitucional presente en la fracción IX del artículo 123 constitucional, parte de este turno debería computarse como extraordinario y el otro prohibirse que se labore. En concepto de De la Cueva que fue quien coordinó la comisión que elaboró el proyecto de la Ley de 1970, el trabajo realizado durante un segundo turno debe ser considerado como jornada extraordinaria. Al respecto señaló, que “también aquí quebró la Ley las dudas

¹⁹ Armando Rendon Corona, “Comentarios a la iniciativa de Reformas” p 164

²⁰ Si bien el artículo 68 de la ley en vigor dispone que “los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo”, esto no significa que el laborar tiempo extraordinario sea obligatorio. Incluso en el artículo 66 se dispone “que podrá también prolongarse la

que pudieran sobrevivir, pues basta que se prolongue el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, para que se dé el presupuesto de la jornada extraordinaria”, si bien no debe incluirse el trabajo de emergencia

Respecto a estos puntos, el anteproyecto del PRD no presenta los retrocesos acabados de señalar y sí un avance importante. En el art 71 se dispone que “los trabajadores no están obligados a prestar servicios en horas extraordinarias, ni dobles turnos” Asimismo, se asienta que los dobles turnos sean pagados como horas extraordinarias. Por último, en el art 69 también se ordena que el tiempo de media hora de descanso, que ya se contempla en la ley actual en el caso de la jornada continua, “deberá ser considerado como tiempo efectivo de trabajo”

Dentro de este título (referente a las Condiciones de Trabajo), en la iniciativa del PAN se introduce un nuevo capítulo bajo el título de Puesto, Categoría y Lugar de Trabajo. El artículo 71, inserto en el mismo, implica una grave contramarcha. Una vez más en nombre de la productividad se despoja a los trabajadores de un derecho conquistado después de muchos años de lucha. En el precepto señalado se asienta que el empleador designará el lugar de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa y atendiendo a la productividad.

jornada por circunstancias extraordinarias lo que denota un carácter potestativo, no imperativo.

Cualquier cambio, temporal o definitivo, deberá responder precisamente a estas razones y cuando implique alguna desventaja para el trabajador, el empleador deberá compensarla en la forma que convengan las partes (añadiéndose que) de no llegar a un acuerdo se procederá de conformidad con lo dispuesto en el art 60

Este artículo dispone como ya se mencionó, que “en todo caso el trabajador **deberá acatar los cambios con las salvedades ya mencionadas.** Como se advierte, se pierde el derecho a desempeñar el puesto y las funciones contratadas y o en el lugar convenido originalmente

Un adelanto importante en ambos proyectos de ley es, el establecimiento de la semana inglesa (Cinco días de trabajo por dos días de descanso)²¹ Aparentemente, también lo es en las dos propuestas de reforma, el aumento en los días de vacaciones que empiezan con 15 días en lugar de 6, sin embargo, los días de descanso obligatorio llamados especiales en el proyecto del PAN, se reducen de siete, (además de los relativos a jornadas electorales), a tres, con la salvedad además, de que estos días deberán ser laborados por los trabajadores si a juicio del patrón es necesario hacerlo.²² En el caso del anteproyecto del PRD

²¹ En el proyecto del PRD se agrega que se procurará que uno de esos días sea domingo y que ambos sean continuos. Asimismo se señala que el trabajo en día domingo será remunerado con un 50% adicional en lugar del 25% actual

²² Pese a lo señalado, para algunos especialistas identificados con el sector patronal “es exagerado el

esto no sucede (art 77) Incluso se añade al artículo actual que de común acuerdo, trabajadores y patrones establecerán modalidades para que el descanso correspondiente a los días 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre, si caen entre el martes y el jueves, sean disfrutados el lunes o el viernes siguiente

Por lo que corresponde al capítulo relativo al salario, debe señalarse que tanto en la iniciativa del PAN, como en el anteproyecto del PRD, el aguinaldo se incrementa al doble, de 15 días de salario a 30, estableciéndose que éste será sobre el sueldo básico Cabe sin embargo aclarar, que en el caso de la iniciativa del PAN, De Buen rompe con su interpretación anterior, en la que consideraba que el aguinaldo debería pagarse con base en el salario integral Señalaba De Buen

En nuestro concepto debe interpretarse en el sentido de que se trata de salario integral, partiendo del principio jurídico de que "donde la ley no distingue, no cabe distinguir y de que, en todo caso debe aplicarse, si hay duda, el criterio más favorable al trabajador (art 18)³³

Incluso De Buen señalaba que la Corte había "establecido un criterio contrario equivocadamente"

También en este punto se advierte una contramarcha

numero de dias de vacaciones propuestas en la iniciativa por lo menos durante los dos primeros años" Gilberto Lopez Dias, "Las propuestas del PAN a la ley Federal del Trabajo" en revista *Laboral* No 36, 1995 p 94 A nuestro juicio la reflexión anterior carece de sustento Debe recordarse que México es uno de los países en los que la legislación laboral concede a los trabajadores un menor numero de días de vacaciones

³³ Nestor de Buen, *Derecho del Trabajo* Tomo II, Editorial Porrúa, Mexico, 1994, p. 217.

Un avance importante en la iniciativa del PAN en este capítulo, se encuentran sin duda, en incluir dentro del salario integral a las propinas en todos los casos que se perciban, que en la actual ley sólo son reconocidas en el caso del trabajo en hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos, asimismo, lo es, el reconocimiento del tiempo extraordinario para los mismos efectos

En relación con el salario integral en el anteproyecto del PRD, se señala que en la composición de la prima de antigüedad deberá tomarse en cuenta lo dispuesto por el art 84 de la ley actual, relativo a este tipo de salario, en el que se incluyen además de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo

Un aspecto novedoso en la iniciativa de ley del PAN, lo constituye la posibilidad de que la asamblea de trabajadores acuerde que una parte de las utilidades de los trabajadores (que no debe exceder del 25% del importe total de las distribuibles en el ejercicio social de que se trate), sean capitalizadas en acciones preferentes que podrán ser adquiridas por ellos mismos. En el proyecto se establece como límite a la participación de los trabajadores, el 49% del capital aportado por los accionistas, socios o patrón como persona física. Se establece asimismo que la propiedad y administración de las acciones corresponderá a la comunidad de los trabajadores y será ejercida por sus representantes, señalándose, asimismo, que la propiedad de las acciones que representen por lo

menos el 5% del capital de la empresa, dará derecho a designar a un miembro del consejo directivo de la empresa con derecho a voz y voto. En el caso de asociaciones en participación, el patrón deberá integrar “con la participación de los trabajadores un órgano de mando colectivo, en el que cada parte ejercerá su derecho al voto en proporción al interés que representa”

En la exposición de motivos se asienta que “la reforma a la estructura de la empresa tiene como objetivo una mayor colaboración y eficacia en la producción, ya que este sistema auténtico de participación será un elemento trascendental en la reforma social, y será un instrumento para superar profundas divergencias entre empleadores y trabajadores dentro del ámbito de la empresa y dentro del interés nacional” Independientemente de lo novedosa y beneficiosa que aparece en el papel esta proposición, pensamos que en la forma en que está estructurada la misma, sería difícil llevarla a la realidad, sobre todo, si partimos del supuesto de lo bajo que representa el 25% del importe total de las utilidades repartibles a los trabajadores. La idea es loable. En todo caso, mejor estructurada podría ser un avance importante para lograr un reparto más equitativo de la riqueza producida colectivamente.

Por su parte el anteproyecto del PRD mantiene en lo general la misma regulación de la ley actual, con la salvedad de que quien practicará las investigaciones y realizará los estudios para determinar el porcentaje en el que los trabajadores participarán en el reparto de utilidades será el Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, estos ejercicios

deberan llevarse a cabo cada cinco años (en lugar de diez) por ese Instituto. También se señala que el reparto de los trabajadores estará libre de gravámenes. En la *fe de erratas*, se define que el porcentaje a repartir debe ser del 20% en lugar del 10 % actual y que debe quedar incluido dentro de la Ley Federal del Trabajo. Se propone asimismo eliminar el obstáculo legal para que los trabajadores puedan auxiliarse con especialistas en contabilidad para analizar la declaración fiscal, base del reparto.

En el capítulo relativo a las obligaciones y prohibiciones de los patrones encontramos que no sólo no se subsana una omisión, sino que una vez más en nombre de la **productividad** se agrava aquella y se condena a millones de hombres y mujeres a laborar en condiciones que atentan en forma grave contra su salud y su dignidad. Nos referimos a la obligación patronal actual de "Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes, y otros centros de trabajo análogos. La misma *disposición* se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo". Pensamos que el artículo está redactado correctamente. La omisión a nuestro juicio estriba en la falta de sanciones precisas en caso de su incumplimiento. Esto, pese a que en forma genérica el artículo 1002 de la ley sanciona el incumplimiento a cualquier disposición de la ley. El problema es grave y no puede soslayarse. Piénsese en el incumplimiento patronal a esta disposición en casas comerciales, almacenes, cines, etc. Vg., en las zapaterías. ¿Quién no ha

sido testigo de la situación deplorable por la que atraviesan estos trabajadores que generalmente son mujeres, las que pese a que no atienden clientes durante largos periodos tienen que permanecer de pie debido a la “*imagen* que debe dar la zapatería” Poco importa que como consecuencia de esto, la mayoría de estas empleadas se encuentren predispuestas a sufrir várices, u otras enfermedades y que en virtud de ello se deteriore o se ponga en peligro su vida. Y lo mismo sucede en las salas cinematográficas en donde aun en los intermedios los empleados de las dulcerías permanecen parados, etc. Y ahora no sólo no se subsana la falta de sanciones fuertes y específicas, sino que en la iniciativa del PAN se acorta la redacción de la causal y simplemente se asienta que los patrones deben “poner asientos suficientes a disposición de los trabajadores, cuando ello no afecte la **productividad**”, que bien puede confundirse con la “*imagen* del negocio” porque los asientos disponibles en los términos señalados, en la lógica patronal reduzcan las ventas. No es necesario mayor comentario.

En el anteproyecto del PRD, si bien no se llega al exceso anteriormente señalado, tampoco se subsana la omisión mencionada.

En el capítulo relativo a la productividad, capacitación y adiestramiento de la iniciativa del PAN también encontramos otro grave retroceso. En el artículo 134 del proyecto se señala entre los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, “preparar a quienes *pretendan* ingresar a trabajar a la empresa”, añadiéndose que “si durante esta preparación el aprendiz participa en cualquier actividad de producción de la empresa, será considerado como trabajador” La

forma en que está redactado este artículo se presta a un sutil engaño y ahorro de dinero por parte del patrón. Piénsese por ejemplo, en el caso de los representantes médicos. La empresa farmacéutica que previa selección los contrata, los capacita durante aproximadamente un mes, pagándoles durante ese tiempo. De entrar en vigor el artículo en comentario o uno semejante, la parte patronal podría no pagar el tiempo de capacitación aduciendo que el trabajador no participa directamente, en ese momento, dentro del proceso de producción o distribución. además de que, durante ese tiempo, los trabajadores podrían ser considerados no como tales, sino simplemente como aspirantes a ocupar tal empleo.

Dentro de este capítulo, el artículo 138 de la iniciativa del PAN generaría en su caso un gran problema para los trabajadores. En él se dispone que la capacitación y el adiestramiento podrán impartirse fuera de la jornada de trabajo si es que así se pacta. El problema deviene de quien lo pacta. Un sindicato no representativo podría obligar a los trabajadores a presentarse a los cursos fuera de la jornada de trabajo, lo que podría redundar en no cumplir con otros compromisos de carácter laboral, con los consecuentes efectos, sobre todo si tomamos en cuenta, que el artículo 141 del proyecto dispone que “un trabajador solamente se podrá negar a tomar cursos o participar en otras actividades de capacitación o adiestramiento, si acredita que no los necesita, sometiéndose al examen de suficiencia correspondiente que le practique el instructor o la institución capacitadora”.

Por lo que corresponde al anteproyecto del PRD, puede decirse que en terminos generales mantiene la misma normatividad sobre capacitación y adiestramiento que la ley actual, salvo por lo que corresponde al señalamiento de que los planes y programas de capacitación cubrirán una participación de hombres y mujeres en una proporción semejante a la contratada en los centros de trabajo (art 167 fracción VI)

Por lo que se refiere a los trabajos especiales, en el capítulo de la iniciativa del PAN, relativo a los trabajadores domésticos se siguen encontrando como en la ley vigente, profundas discriminaciones y reminiscencias de corte esclavista. Así se dispone, que “si el trabajador doméstico habita en el domicilio en donde presta sus servicios **no habrá un tiempo máximo de trabajo, pero la jornada se interrumpirá para que el trabajador pueda tomar sus alimentos y para reposar después de realizar actividades que produzcan cansancio.** Se agrega que “**el trabajador deberá contar cuando menos con diez horas continuas de la noche para descansar;** señalándose asimismo, que **el trabajador deberá contar cuando menos con una hora diaria para salir del domicilio donde preste sus servicios.**”

Presentándose la oportunidad de proponer nuevos criterios para subsanar la actual normatividad relativa (el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo señala que “los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y de descanso durante la noche”, lo que puede dar lugar a jornadas hasta de 14 horas y media), no resulta justificable este nuevo proyecto

de artículo, que si bien mejoraría, en cierta medida, las condiciones de vida de estos empleados, seguiría siendo anticonstitucional y brutalmente inhumano y discriminatorio

Igualmente resulta excluyente y segregativo el señalamiento contenido en la iniciativa panista, en el que se asienta que “el trabajador (doméstico) disfrutará de un día de descanso a la semana o dos días continuos cada dos semanas ”, siendo que en el mismo proyecto se dispone, con relación a los demás trabajadores, que por cada cinco días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso, con goce de salario íntegro. En el mismo tenor se encuentra el artículo 232 del proyecto que permite también el periodo de prueba ya comentado, con la salvedad de que en este caso el lapso se amplía a tres meses.

En este campo, el anteproyecto del PRD no presenta ninguna reforma a la normatividad vigente, **lo que resulta mucho más grave** que la reglamentación propuesta en la iniciativa del PAN.

Por otra parte, en la iniciativa del PAN se pierde la oportunidad de reglamentar debidamente a un sector muy importante de trabajadores que están ya regulados por la ley, aun cuando mas valía que no lo hubiesen sido. Nos referimos a los médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad. En primer término, debe señalarse que esta propuesta de reforma se vuelve a dejar discrecionalmente en manos de las autoridades de las Unidades Médicas Receptoras –con base en las disposiciones docentes respectivas dictadas por ellas mismas- el señalamiento del tiempo que deben permanecer en estas

unidades. El capítulo correlativo se adiciona con el señalamiento “*los médicos residentes deberán tener un periodo diario de descanso de ocho horas por lo menos*”, lo que nos recuerda la prohibición a los encomenderos prescrita en las Leyes de Indias para que los indígenas no cargaran más de 150 kilos sobre sus espaldas. Si bien la adición señalada mejora levemente su situación laboral vigente, la jornada laboral de estos trabajadores no puede alcanzar tales grados de inhumanidad, ni quedar al margen de la Constitución.

No se trata de no formar debidamente a los médicos residentes, sino que la carga de trabajo y los pocos periodos de descanso no representen jornadas inclementes, que además, se reviertan no solamente en contra de los mismos médicos, sino de los propios enfermos. Como está científicamente comprobado, después de determinado tiempo los reflejos de cualquier trabajador sufren una mengua importante, lo que redundará en riesgos de trabajo. En el caso de la medicina como es del dominio público, las consecuencias en este tipo de accidentes pueden ser de carácter mortal para los pacientes. De ahí que no se encuentre explicación sobre el porqué de este tipo de disposiciones.

Además de lo anterior, en los términos de la iniciativa estos trabajadores tendrían al igual que los domésticos (con la salvedad ya señalada para estos últimos), un solo día de descanso. Un desatino total lo encontramos en el artículo 240 que reitera lo dispuesto por la ley vigente que señala como causa de terminación de la relación de trabajo “la supresión académica de estudios en la especialidad en la rama de la medicina que interese al médico residente”. A

nuestro juicio resulta sumamente grave, y una gran falta de respeto para un medico, como lo sería para cualquiera que sufriera este tipo de disposiciones, que un programa de estudios de especialización, debidamente autorizado y ya empezado, se pueda dar por terminado en cualquier momento sin que importe el gran perjuicio causado

El anteproyecto del PRD no presenta ningún cambio respecto a la reglamentación vigente

2.2 Aspectos Colectivos de Trabajo

2.2.1. *Sindicato*

Iniciativa del PAN

Por lo que corresponde a las relaciones colectivas de trabajo, debe decirse en primer lugar, que si bien se dan pasos importantes contra el control estatal y corporativo del sindicato, se le despoja a este de su función esencial e intrínseca consistente en defender y mejorar los derechos de los trabajadores, así como presionar a favor de ellos

Respecto a la primera aseveración, cabe destacar la eliminación del registro sindical. La iniciativa señala que la capacidad jurídica de los sindicatos se produce de manera automática con el depósito que hagan sus promotores del acta constitutiva, padrón de socios, estatutos y acta de la asamblea de la elección de la mesa directiva. Asimismo, se indica que “sólo para efectos estadísticos los

sindicatos informarán a la autoridad administrativa competente, cada tres meses, las altas y bajas de sus miembros” suprimiéndose la información relativa a los cambios a la directiva, las modificaciones a los estatutos o de cualquier otro tipo

Por otra parte la iniciativa propone que en las empresas con menos de 50 trabajadores, estos elijan mediante sufragio libre, personal, secreto, y directo a **delegados de personal**, En las empresas que empleen 50 o más trabajadores deberá elegirse un **comité de empresa**. De acuerdo al proyecto, los delegados de personal y los comités de empresa tendrían una amplia representación que comprendería entre otras facultades la de convenir pactos colectivos, recibir informes del patrón referentes a la situación de la producción y ventas, balance de la empresa, organización y control de trabajo. establecimiento sobre sistemas de productividad etc. amén de ejercer labores de vigilancia sobre el cumplimiento de seguridad social e higiene y seguridad física en el trabajo

Creemos que la idea de democratizar a las agrupaciones de trabajadores, así como otorgarles facultades cogestivas resulta encomiable, sin embargo, estas representaciones no pueden substituir las funciones propias de los sindicatos. Estos como ya se ha señalado,²⁴ no pueden ser reducidos a casti figuras decorativas. Al respecto De Buen señala que

²⁴ Norahenid Ornelas Amezcua, "Iniciativa del PAN para reformar al art. 123 Constitucional y la Ley

Desde una perspectiva ideal, los sindicatos pueden perder fuerza pero lo que se trata de evitar es esa vergüenza nacional de los registros sindicales sin representación, de los contratos colectivos de trabajo de protección, de las cláusulas de exclusión que sólo se utilizan para expulsar a los trabajadores que luchan por una auténtica democracia sindical. De una u otra manera, el esquema del proyecto es, esencialmente democrático.²⁵

Al respecto debe señalarse que la solución para democratizar los sindicatos no se encuentra en restarles fuerza sino en democratizar su regulación. Estamos plenamente de acuerdo en los vicios que De Buen señala, y algunos más,²⁶ pero esto no puede ser pretexto para que el sindicato pierda su esencia, sino base sobre la cual se debe partir para que mediante una reforma integral se de paso para que la recupere plenamente.

Por otra parte, tras esta propuesta puede esconderse un proyecto patronal semejante a los círculos de calidad u otro tipo de programas similares, que lo que busque realmente de manera prioritaria, sea comprometer a los trabajadores con la productividad y no la defensa de sus derechos. No estamos en contra de mejorar la productividad, pero la misma no puede dar lugar a la sustitución de los sindicatos. En todo caso, deben ser la formación de otro tipo de agrupaciones o comisiones de carácter mixto las que puedan abocarse a mejorar la productividad, sin mezclar las funciones de representaciones obreras y sin quitar

Federal del Trabajo', en revista *Laboral* No. 36, 1995 pp. 89-90

²⁵ Nestor de Buen "Nestor Replica..." en *La Jornada Laboral*, 28 de septiembre 1995

²⁶ Véase, Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Op. cit.*, pp. 115-116

el verdadero objetivo de las mismas

Anteproyecto del PRD

En el caso del PRD, en su anteproyecto encontramos la clara intención de dar pasos importantes hacia la democratización sindical

En primer término en el art 478 se señala que “las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o de entorpecer su ejercicio legal (Se añade que) **Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga esta ley.**”²⁷

El artículo siguiente repite el texto del correlativo vigente en el que se dispone que “los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (agregándose), respetando los lineamientos que esta ley establece con el único propósito de garantizar la democracia interna.

El art 480 del anteproyecto vendría a substituir al 360 actual que enumera los distintos tipos de sindicato; estos pueden ser gremiales, de empresa,

²⁷ a frac VII del art 994 del anteproyecto del PRD dispone una multa de 15 a 315 veces el salario por

industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Estos últimos sólo se pueden conformar cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. En el anteproyecto de artículo correlativo, se establece que los *trabajadores y los patrones podrán decidir libremente el criterio organizativo y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses sin ningún tipo de restricción. Entre otras posibles formas de agremiación, los sindicatos de trabajadores podrán constituirse como sindicatos de empresa, dependencia industria o rama de actividad, gremio, por municipio, estado, región, nacionales o internacionales*

Como se advierte, el anteproyecto del artículo en comentario tiene por objeto, garantizar la manera en que *libremente* se podría decidir el tipo de organización y representación correspondiente. Llama la atención la ampliación en las formas y objetivos de la constitución sindical, así se añade la municipal, estatal, regional, nacional (esta última tratándose de los trabajadores, ya que para los patrones ya existía) o internacional. Esta posibilidad final se propone seguramente debido a la globalización de la economía, pensando en la factibilidad de alcanzar para los trabajadores mexicanos, las condiciones

cualesquiere acto de injerencia patronal en el proceso de sindicalización y ejercicio de los derechos colectivos

laborales que gozan los asalariados de otros países, particularmente los del llamado primer mundo. Creemos que la intención es buena y que puede ser positiva. Pensamos sin embargo, que debe tener una mayor regulación jurídica a efecto de que esta remota posibilidad no pueda tener efectos negativos respecto a nuestra soberanía.

Un precepto discutible es el que se encuentra contemplado en el art. 482 del anteproyecto aludido. En él se dispone que “los estatutos sindicales determinarán las condiciones bajo las cuales los trabajadores de confianza podrán formar parte de los sindicatos”, quedando excluidos “del derecho a sindicalizarse los trabajadores de confianza que ejerzan la representación del patron frente a los demás trabajadores”. Pese al último señalamiento, creemos que la posibilidad de que ingresen los empleados de confianza en el sindicato de los demás trabajadores resulta peligrosa debido al tipo de funciones que realizan, y a la identificación psicológica con el patrón. Piénsese simplemente en su intervención en la discusión de la asamblea sindical con respecto a los distintos momentos de una huelga, al tiempo que se vinculan con el patrón. No se trata de caer en lugares comunes ni de hacer referencia a refranes que reflejan el “sentido común”, pero como lo señala el proverbio “quien a intereses contrapuestos sirve, con alguno queda mal”.

Un avance importante lo representaría lo indicado en el art. 484 del anteproyecto que dispondría que “los sindicatos, correspondan a la competencia federal o local, **deberán inscribirse exclusivamente con fines de publicidad en**

el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos”, **no pudiendo negarse la inscripción** a quien presente copias del acta de asamblea constitutiva, del acta de elección de la mesa directiva, de los estatutos y la información sobre el número de sus miembros

Un adelanto fundamental lo encontramos en el art 485 relativo a la *personalidad jurídica*, ahí se dispone que la misma se adquiere por *el sólo hecho de depositar* ante el registro señalado la documentación requerida, en caso de deficiencias de ésta, se requerirá su inmediata adecuación, sin que esto obstaculice la inscripción. El art 489 a su vez señala que la información disponible en el registro, podrá ser consultada por el público en general

El precepto relativo al contenido de los estatutos (art 492), también coadyuvaría de manera substancial en la democratización de la organización sindical. Al efecto en la frac X se dispone que la elección de la directiva sindical debiera realizarse a través del *voto universal directo y secreto de los miembros del sindicato*.

Contrario sensu, el art 494 no contribuirá a nuestro juicio en el mismo sentido. En el se apunta que:

Corresponderá a la asamblea de trabajadores otorgar a la directiva sindical por votación mayoritaria, la facultad de negociar con el patrón y pactar, en su caso, la incorporación o supresión de la cláusula de exclusión por ingreso o separación dentro del convenio o contrato colectivo.

Pese a los indudables avances que se reflejan en la mayoría de los

preceptos señalados, fundamentalmente los que se refieren a la votación, la experiencia muestra que las cláusulas mencionadas han sido utilizadas generalmente en contra de los trabajadores

Un avance importante en el anteproyecto del PRD, lo constituye la obligación de la directiva sindical de “poner a disposición de los trabajadores que lo soliciten el estado financiero del sindicato o de la sección (correspondiente) La negativa de presentar la información por parte de los representantes sindicales que hubiesen sido requeridos para ello, será sancionada conforme lo establezca la ley (art 496)”²⁸

Cabe señalar que en la ley vigente no existe sanción y que el gobierno pretextando no intervenir en la autonomía sindical, no se “entromete” en este campo a cambio de la sumisión de los líderes gremiales a las políticas económicas instrumentadas desde el Estado V g los topes salariales

Otro paso hacia adelante del anteproyecto lo constituye lo señalado en el art 501 que dispone

Queda estrictamente prohibido y será sancionado conforme lo dispone esta ley cualquier acto de injerencia patronal en el ejercicio de los derechos colectivos.

²⁸ El art 1014 establece una multa de 15 veces el salario mínimo general y lo que se establezca en los

Entre los actos considerados como injerencia sindical (art. 502), destacan:

- Que se proporcione ayuda financiera, logística, o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo aquellas prestaciones que se encuentren debidamente pactadas en los contratos colectivos
- Que se ejerza cualquier tipo de presión sobre los trabajadores para que ingresen o no a una organización sindical o durante los procedimientos de recuento. La aplicación de la cláusula de exclusión por admisión contenida en un contrato colectivo no se considerará un acto de presión
- Que se amenace a los trabajadores con el cierre de la empresa o dependencia o con la pérdida del empleo o el despido, se prometan beneficios o trabajo, se ejerza cualquier tipo de violencia sobre estos, encaminada a impedir, desalentar o influir en el proceso de formación de un sindicato, en la sindicalización o en la determinación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo ²⁴
- Se despida a los miembros de la directiva o a los delegados sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contados a partir de la

estabitos así como el delito que se pueda tipificar en la ley respectiva

²⁴ En esta fracción se señala asimismo que “la aplicación de la cláusula de exclusión o renuncia o expulsión contenida en un contrato colectivo no se considerará como un acto de amenaza. Reiteramos nuestra posición

terminación de las mismas

- Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea a través de despidos injustificados o por cualquier otra forma

Como se advierte lo señalado también coadyuvaría de manera importante a la democratización sindical

Destaca por último en el anteproyecto el precepto (503), relativo a las obligaciones de los sindicatos.

En este artículo se apunta que la comunicación al Registro ya señalado, respecto al cambio de su directiva y la modificación a los estatutos (dentro del término de diez días) será con fines estadísticos y de publicidad. Esto impediría que tales informes sean utilizados como formas de control. También se asienta como obligación de los sindicatos, el deber de proporcionar a los trabajadores copia de los estatutos y del contrato colectivo vigente que regula sus condiciones de trabajo. Debe mencionarse que en muchas empresas los trabajadores no conocen sus condiciones de trabajo y que el que soliciten copia del contrato colectivo de trabajo correspondiente, les trae aparejado amenaza de

respecto a esta cláusula. Cabe apuntar que en *la fe de erratas* del PRD se rechaza la misma

despido, la que se cumple en diversas ocasiones ante la reiterada solicitud³⁰

2.2.2 Contratación colectiva

Iniciativa del PAN

En la iniciativa del PAN, los pactos colectivos substituyen a los contratos colectivos. La nueva denominación va de acuerdo con la crítica de Néstor de Buen relativa a que los trabajadores podrán emplazar a huelga para lograr la celebración de un contrato colectivo, no existiendo en tal virtud, la autonomía de la voluntad presente en los convenios y los contratos de corte privado.³¹ Estos pactos no sólo cambian de nombre, sino de contratante en lo que corresponde a los trabajadores. No serían los sindicatos de trabajadores quienes los celebrarían, sino que lo harían, como lo habíamos adelantado, los *delegados de personal* o *los comités de empresa* (Salvo cuando se trate de los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativos en el ámbito federal o estatal que podrían establecer la estructura de la negociación colectiva por rama de la industria, suprimiéndose el *contrato ley* contemplado en la ley actual.) En el artículo 300 de la iniciativa se dispone que, “los convenios colectivos podrán

³⁰ Esto debido a la aplicación incorrecta de la cláusula de exclusión por parte del sindicato.

³¹ En nuestro concepto no son aceptables las denominaciones ‘contrato’ y ‘convenio’ en cuanto expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patron acude a la celebración en observancia forzada por el mandato legal. Néstor de Buen,

regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general las que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales ”

El contenido de los pactos se amplía De acuerdo al proyecto, éste deberá contener ahora además de lo ya regulado actualmente: las cláusulas relativas a la productividad, medidas de higiene y seguridad, medidas disciplinarias, reglas de conflictos colectivos para la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones e trabajo, así como reglas de reajuste para las situaciones de implantación de maquinaria y equipo o procedimientos de trabajo nuevos que pueden implicar reducción de personal

De lo anterior se advierte que con la implantación de estos pactos se eliminaría la celebración de los *reglamentos interiores de trabajo* El patrón tendría sin necesidad de negociar aparte, medidas para disciplinar la fuerza de trabajo empleada Asimismo, en los pactos se podría prever a cambio de mejores condiciones de trabajo, reglas para la modificación suspensión o terminación colectiva de trabajo y reajuste “sin necesidad de demandar lo procedente ante la

autoridad judicial”¹²

Un serio y duro retroceso lo representa el señalamiento (art 301) consistente en que, en las revisiones posteriores al acto inicial de formación del pacto colectivo se podrán aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo. Los señalamientos contenidos al principio y al final de este precepto pretenden suavizar ideológicamente el alcance de lo señalado; en el inicio de este precepto se dispone que el acto inicial de formación del pacto no podrá llevarse a cabo en condiciones menos favorables que en contratos vigentes en la empresa o establecimiento, es decir, el principio consagrado hoy en la ley sólo tendrá vigencia en la primera celebración del pacto, después el derrumbe total del mismo. Por su parte la disposición final del artículo que señala que “en ningún caso se pueden reducir los derechos mínimos de los trabajadores consignados en la ley” no encuentra razón de pronunciamiento, en virtud al carácter irrenunciable e imperativo del derecho del trabajo.

Anteproyecto del PRD

Debe señalarse en primer término que un avance fundamental lo

¹² N. Caberud Amescua Omelas *Op. cit.*, p. 90

constituye el art 512 del anteproyecto, en el que se asienta que cuando se demande de un patrón la celebración de un contrato colectivo, aquel tendrá la obligación de hacer público ese hecho ante los trabajadores. Si transcurrido un plazo de treinta días resultare la existencia de dos o más sindicatos con interés en la celebración del contrato colectivo deberá realizarse un recuento por votación directa y secreta a efecto de determinar quien representa a la mayoría y a quien corresponde la titularidad.

En el mismo artículo se asienta que la autoridad laboral garantizará que el proceso cumpla con las garantías democráticas, de transparencia y equidad y que cuando se demande la titularidad de un contrato vigente, deberá igualmente acreditarse esa mayoría con un procedimiento semejante.

Una de las causas de la existencia de los llamados “contratos de protección” ha radicado, precisamente, en que estos se signan a espaldas de los trabajadores, es decir sin su conocimiento.

A lo anterior se aúna en su caso la falta de votación real para que se determine, democráticamente, qué sindicato es el verdaderamente representativo de los intereses de los trabajadores y con el cual se debe celebrar el contrato colectivo. En los casos de juicio de titularidad, si bien existe la votación

respectiva ésta no se lleva a cabo de manera democrática³³ lo que conlleva a que quien detenta la titularidad no siempre es quien tiene la mayoría respectiva

Dentro del espíritu señalado en el art 516 del anteproyecto en comentario se señala que “será obligación de las empresas entregar a sus trabajadores una copia del contrato colectivo, a más tardar sesenta días después de su celebración y revisión

El anteproyecto del PRD no se encuentra ajeno a la productividad, sin embargo, se da entrada al acuerdo bilateral para que se pacte la distribución de sus frutos. Así el art 517 fracción X relativo al contenido del contrato colectivo, señala que este contendrá

Los convenios o acuerdos que bajo cualquier forma se pacten para incrementar la productividad y repartir sus resultados

El anteproyecto del PRD presenta por último un progreso importante respecto a la reglamentación actual del contrato colectivo de trabajo. El art 532 establece que

“Cuando en una empresa o planta no existan trabajadores afiliados a un sindicato, aquellos podrán demandar al patrón la celebración de un acuerdo colectivo de trabajo donde se fijen bilateralmente las condiciones de trabajo y

³³ La votación se lleva a cabo en muchas ocasiones en forma verbal y/o en presencia de los jefes directos o

dispone que si las empresas se niegan a celebrarlo, los trabajadores podrán también ejercer el derecho de huelga (535)

Cabe señalar que pueden solicitar la celebración de un convenio sectorial los sindicatos que representen a **la mayoría** de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria o **actividad económica**, en una o varias entidades, o entodo el territorio nacional ³⁶

2.2.3 Huelga

Iniciativa PAN

Por lo que corresponde a la huelga, en la iniciativa del PAN, el desandar también es grave. Si bien es cierto que no se limita formalmente su alcance en cuanto a su objeto y espacio, sus restricciones son muy serias. En primer termino, cabe resaltar que en la iniciativa se dispone que el ejercicio de la huelga y los terminos en que se llevará a cabo deberán ser acordados previamente por la asamblea de los trabajadores, lo que podría dar lugar a la calificación previa de la huelga,³⁷ así como a la elaboración de la lista negra por parte del patrón. Asimismo, se prescribe que se informará al empresario del plan de huelga

contratacion y dejan en manos de las autoridades gubernamentales y del trabajo la posibilidad de su negociacion.

³⁶ El art. 538 señala que **los jueces laborales**, despues de verificar el requisito de mayoría, convocarán a una convencion a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar involucrados. **En la convencion, ambas partes firmaran el convenio colectivo sectorial correspondiente.**

³⁷ Se esta haciendo regla en las juntas de Conciliacion y Arbitraje el no dar trámite al emplazamiento a huelga si no va acompañada de la manifestacion mayoritaria de los trabajadores tomada en una asamblea previa.

dándole a conocer la duración y extensión de la suspensión de labores o el propósito de hacerla general y por tiempo indefinido, en su caso, para modificar el plan de huelga será necesario que se celebre otra asamblea expresamente convocada para ese efecto y de sus resultados, también se dará cuenta por escrito al empresario

Como se advierte, este precepto obliga a los trabajadores a revelar a la parte patronal su plan de huelga “lo que en cualquier conflicto laboral es reservadísimo y base del triunfo o la derrota”⁵⁶ Por otra parte, como lo señala Armando Rendón, esta propuesta es confusa y propicia la intromisión en los asuntos internos de los trabajadores y hasta la anulación del derecho de huelga “

Un retroceso muy grave lo constituye el art 330 de la iniciativa que contempla el arbitraje obligatorio en caso de huelga, si es que cualquiera de las partes lo solicita después de transcurrido un mes y un día de su “primera manifestación”. Se señala incluso que a partir del sometimiento al arbitraje se reanudarán los trabajos. El espíritu reivindicatorio que imprimió el constituyente a la huelga rueda por los suelos, al tiempo que el valor de la misma como presión de los trabajadores para la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes se

⁵⁶ Norahend Amescua Ornelas *Op. cit.*, p 90

⁵⁷ Armando Rendón Corona, “Restricciones al Derecho de Huelga en la Iniciativa del PAN” en *Legislación Laboral. El Debate sobre una Propuesta*, coedición. UAM, X y Fundación Friedrich Ebert, México 1996, p 222

reduce drásticamente Huelgan mayores comentarios

Aunado a lo anterior, el art. 323 dispone que: cuando se trate de una empresa que preste servicios esenciales a la comunidad el ejercicio del derecho de huelga no podrá afectar a la prestación suficiente de los servicios por los propios trabajadores de la empresa o empresas y de no prestarlos ellos mismos, por los trabajadores que exclusivamente para ese efecto se contraten. La calificación de lo esencial de los servicios quedará a cargo de la autoridad laboral administrativa competente la que tendrá que ser notificada por los representantes de los trabajadores

Como se advierte, además de invalidarse el derecho de huelga en el precepto señalado, no se señala cuales son los servicios esenciales a los que se hace referencia

Anteproyecto del PRD

En la definición de huelga del anteproyecto del PRD contemplada en su art. 574, se señala que huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una **coalición mayoritaria** de trabajadores *con el propósito de defender un interés colectivo*. La anterior especificación se hizo con el propósito de agregar a las causales de huelga señaladas en la ley actual, la de la celebración, revisión y cumplimiento no sólo del contrato colectivo sino también de **acuerdo colectivo o convenio colectivo sectorial**.

Una innovación significativa se encuentra en lo dispuesto en el art. 577

en el que se indica que la huelga puede tener una duración **definida** o indefinida

En este orden, en el precepto 920 se dispone que en la comunicación que la coalición debe entregar al patrón y a las autoridades se especificarán las modalidades de huelga. El que los trabajadores pudieran definir con antelación el tiempo de duración de la huelga que mejor convenga a sus intereses parece un adelanto importante, si bien, en caso de que optaran por una duración definida podría quitarle fuerza a la utilización del recurso de huelga debido a que el patrón sabría con anticipación cual sería su límite.

En el anteproyecto se dispone asimismo que las modalidades de la huelga deberán ser ratificadas, previamente, por la mayoría de los trabajadores a través de una asamblea o de conformidad con cualquier otra modalidad de consulta que exprese la voluntad de los trabajadores, como condición para su estallamiento. Este requisito se acreditará con la presentación del acta en que conste la decisión y firma de la mayoría de los trabajadores o de acuerdo a la modalidad que establezcan los estatutos (Art. 920).

Pensamos que este precepto resulta riesgoso para los trabajadores debido a que, si estos optaran por la presentación del acta en que se advirtiera su voluntad de estallar la huelga, esto equivaldría -como lo señalábamos al comentar la iniciativa del PAN-, a poner en lista negra a quienes así se manifestaran.

Un artículo polémico resulta ser el 926. En el se señala que

En los casos de servicios esenciales a la comunidad, deberá acordarse entre el patrón o el titular de la dependencia y los representantes de los

trabajadores, el número mínimo estrictamente indispensable para garantizar la prestación ordinaria de los mismos a los usuarios y evitar daños irreparables a la comunidad. Los trabajadores no estarán obligados a desempeñar, en ningún caso, actividades distintas a aquellas que garanticen al público el disfrute en condiciones normales de estos servicios, por lo que podrán suspenderse todas las restantes tareas vinculadas al funcionamiento de la empresa, tales como **la realización de reparaciones, la ampliación del número de usuarios y el cobro de servicios**. En caso de desacuerdo, la autoridad judicial resolverá en definitiva.

El art. 461 apunta que los servicios esenciales a la comunidad son

- I Telefonía pública y comunicación via satélite
- II Luz y energía eléctrica en servicios de emergencia
- III Gasolina y gas,
- IV Aprovechamiento y distribución de agua destinada a la población

Como se advierte, los artículos anteriores tratan de conciliar el interés general y el de los trabajadores en huelga. En el caso de que el anteproyecto se convierta en iniciativa, mucha tinta habrá de gastarse respecto a estos preceptos. A reserva de seguir reflexionado y profundizando sobre este punto, pensamos que los artículos en comentario *si bien no resultan óptimos, y atentan finalmente contra la huelga*, equilibran en cierto sentido el interés de la ciudadanía, con el de los trabajadores. Esto debido a que la presión continuará para la empresa toda vez que ésta no podrá seguir desarrollándose e incluso no

podrá cobrar por servicios prestados, sin embargo, la población no sufriría en lo fundamental los perjuicios de cuyas causas es ajena. La requisita como medida, invalida absolutamente el derecho de huelga, *lo que no sucedería de manera plena* con la puesta en vigor de los preceptos apuntados.

Debe señalarse que en la “fe de erratas” del Anteproyecto del PRD se da marcha atrás a la disposición en comentario, reafirmando el derecho de huelga sin las limitaciones señaladas.

Un artículo de trascendencia fundamental para los trabajadores, que vendría a resolver un problema grave que se les ha presentado desde hace algunos años, es el que se encuentra presente en numeral 934, que a la letra señala

La mayoría de los trabajadores pueden decidir en cualquier momento retirar el emplazamiento. Igualmente podrán acordar el levantamiento de la huelga, sin que ello implique la renuncia a las demandas planteadas o el sometimiento del conflicto a la resolución de la autoridad laboral. Una vez que esta decisión sea comunicada por escrito al patrón o titular de la dependencia, este tendrá la obligación de reanudar las labores en un plazo de veinticuatro horas.

Con este precepto se daría término a las maniobras gubernamentales y patronales que han impedido en diversas ocasiones, que pese a la voluntad de los trabajadores para levantar la huelga, ésta se prolongue por motivos políticos y/o económicos con el objeto de acabar con un sindicato, con un contrato colectivo, o con la propia fuente de trabajo por convenir así a intereses distintos a los de los asalariados, V.g. SUTIN en 1983.

De todo lo anterior se advierte que la iniciativa de ley del PAN, si bien

representa diversas mejoras a las condiciones de trabajo y a los derechos colectivos, representa en mayor grado importantes desandares en la historia de la legislación laboral y a nuestro juicio su aprobación incidiría negativamente en la evolución del auténtico movimiento obrero mexicano.

Por lo que corresponde al anteproyecto del PRD, el balance resulta invertido, en virtud de que contiene un mayor número de avances tanto en lo que corresponde a las condiciones de trabajo, como a la regulación de los derechos colectivos. sin embargo, en el mismo existen como se advirtió, diversos retrocesos, mismos que consideramos deberán ser revisados antes de que el anteproyecto se convierta en iniciativa de ley

Conclusiones y Comentarios Finales

La flexibilización de los derechos laborales en la praxis, resulta ser, en última instancia, la expresión extra jurídica de la nueva versión del liberalismo que domina como modelo casi de manera unánime en el ámbito mundial. Bajo esta visión, el intercambio mercantil en los diversos países se ha enmarcado dentro de un esquema en el que imperan las leyes del mercado internacional casi sin ninguna restricción.

Debido, a la modificación de la división internacional del trabajo, a la flexibilización de los procesos productivos, y a las políticas dictadas de los grandes centros financieros, se han ido modificando los planes y programas diseñados originalmente por los estados nacionales. Dentro de este orden las compañías transnacionales han ido ganando terreno a las barreras económicas y a las limitaciones jurídicas que impiden su pleno desarrollo en detrimento de las empresas nacionales enfocadas al mercado interno.

Bajo una visión fundamentalista sólo las políticas instrumentadas por el neoliberalismo: apertura indiscriminada de la economía, desregulación de mercados -incluyendo los financieros-, reducción del Estado y privatización de las entidades paraestatales, etc., permitirían promover el crecimiento económico haciendo posible la competitividad, la productividad y la expansión del empleo.

Bajo esta óptica neoliberal la atracción de capitales y la inversión productiva de los mismos, estaría determinada -sobre todo en los primeros años de su aplicación-, por el abaratamiento de los gastos laborales a través de la disminución de la seguridad social, así como por el incremento en la eventualidad y precarización en la contratación y uso de la fuerza de trabajo, lo que *contrario sensu* a lo predicado por el neoliberalismo, a redundado en contra de la propia productividad, debido a que ésta tiene como soporte real en el mediano y largo plazo, la capacitación de los poseedores de la fuerza de trabajo y la racionalización de su explotación, que encuentra su sustento en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y su estándar de vida

Los desfalcos en el uso de la fuerza de trabajo, producto de la esencia propia del neoliberalismo, están conduciendo cada vez más al capitalismo salvaje, lo que ha acentuado la pobreza de las grandes mayorías, sobre todo, en los llamados países periféricos. En México, esta situación económica afecta ya a alrededor de 50 millones de personas, muchas de las cuales se encuentran ya en la extrema miseria, amén de que más del 50 % de la población económicamente activa se encuentra ocupada en el sector informal, la caída del poder adquisitivo de los salarios rebasa el 70 % y existe un rezago de más de 20 millones de empleos

A más de 18 años de instaurado el neoliberalismo, éste no ha traído

aparejado como se prometió, un impulso económico auto sostenido, ni un incremento en el sector empresarial. Tampoco se ha mejorado, en lo fundamental, la tecnología utilizada en los procesos productivos. Más bien se ha propiciado una mucho mayor concentración de la economía y una dependencia mas grande en tomo a los intereses de las grandes compañías transnacionales.

Los cambios de corte técnico y organizativo que se han ido gestando en el mundo laboral en los últimos lustros, como consecuencia del nuevo modelo imperante, no se han circunscrito sólo a los procesos productivos, sino que han abarcado también a las relaciones de producción y al mercado de trabajo. Ha sido en estos espacios en donde las políticas de reordenación han tendido cada vez mas hacia la flexibilización. En este sentido, el reclamo de flexibilidad en la forma de contratar mano de obra y de ponerle fin, *se presenta* como un elemento determinante para atraer capital, así como para que la inversión del mismo, redunde en productividad, aún cuando el reparto de la misma, cuando se da, no resulte equitativa.

El derecho del trabajo desde que surge como rama jurídico-política autónoma a finales de la segunda década de este siglo, ha pugnado por establecer un conjunto de normas de carácter rígido sobre todo en lo que respecta a la compraventa y uso de la fuerza de trabajo. De aquí se derivan principios enmarcados indisolublemente dentro de esta concepción, como los caracteres irrenunciable e imperativo de la normatividad laboral, de los que emanan otros igualmente importantes como la estabilidad, la inamovilidad en el puesto

desempeñado. el carácter fijo del horario de la jornada, el no desglose del salario para efectos de indemnización, etc. Debe recordarse que el carácter tutelar y proteccionista del derecho del trabajo, está estrechamente vinculado precisamente, con el aspecto rígido del mismo

Estos principios del derecho laboral, no sólo se encuentran en la Constitución, en las leyes secundarias y sus reglamentos, sino en toda la normatividad y cláusulas aplicables al régimen jurídico de la compraventa y uso de la fuerza de trabajo. Que en nombre de la productividad, la competitividad y la globalización se conculquen los principios apuntados o se invoque que para el auge de la empresa o del mismo país, sea forzoso desaparecer la estabilidad laboral o la inmovilidad en el puesto, es invertir los principios propios de esa rama jurídica. que si bien no acaba con la explotación de los poseedores de la fuerza de trabajo. si racionaliza la misma y da derechos y garantías mínimas para quienes viven sólo o fundamentalmente de su energía manual o intelectual

Cabe señalar que durante décadas el Estado de bienestar que con sus limitaciones imperó en México, consolidó el corporativismo del que se sirvió el Estado en una especie de simbiosis mutua. A esta etapa correspondió una legislación laboral rígida, irrenunciable e imperativa. Todo esto dentro de un entorno en el que los sindicatos inmersos dentro del corporativismo se encontraban insertos dentro del patrón de acumulación de carácter fordista imperante

Sin embargo al entrar en crisis el modelo de acumulación inspirado en gran

parte en las políticas de corte keynesiano, este tipo de corporativismo dejó de ser funcional para el capital. En el fracaso de estas políticas influyó el descenso en la tasa de ganancia, en la que a su vez coadyuvó la mayor inversión en maquinaria, tecnología y demás utillaje de las industrias, sobre la fuerza de trabajo, que fue objeto de una mayor explotación para contrarrestar el descenso señalado. En este contexto decreció la representatividad de las directivas sindicales debido a que no podían satisfacer mínimamente las necesidades de sus agremiados. Dentro del nuevo Estado disminuido, las relaciones laborales evolucionaron hacia un nuevo esquema en el que emergieron nuevos procesos productivos de trabajo y de relaciones de producción, que modificaron los patrones salariales y de consumo y que derivaron en la metamorfosis del régimen corporativo. Debe recordarse que con el neoliberalismo, la política social y el gasto destinado a la misma, dejaron de ser prioritarios para el nuevo Estado, en virtud de que fue primordial para éste dedicar un mayor porción del presupuesto, al abono de la deuda externa, al incremento de las reservas monetarias y al ataque -dentro de criterios monetaristas- de la inflación, lo que implicó un desgaste constante en el poder adquisitivo de los salarios y en el empleo.

En esta metamorfosis el sindicalismo dejó de lado su lucha por la estabilidad en el empleo, tolerando en muchos casos el reajuste de personal sindicalizado, permitió asimismo, la introducción de cláusulas de productividad en los contratos colectivos, sin la consiguiente remuneración equitativa. Los contratos colectivos sufrieron mayoritariamente mutilaciones de conquistas

logradas durante años, suscribiéndose en muchos de ellos diversas cláusulas que flexibilizaron los derechos laborales, todo cual generó una contracción del poder sindical, en este entorno en el que también las instituciones sociales que coadyuvaban al consenso sufrieron una merma importante, los cambios sufridos en la política de empleo, de salarios, en las revisiones contractuales a la baja -en contra de la propia normatividad laboral- y en la seguridad social, respondieron a un nuevo tipo de sindicalismo el neocorporativismo, que respondía al nuevo patron de acumulación

Dentro de este orden el requerimiento patronal en el estancamiento e incluso en el descenso del precio de la fuerza de trabajo tanto directo como indirecto, obedece además de otros factores a exigencias de la división internacional del trabajo en donde la atracción de capitales se da sobre la base del ofrecimiento de fuerza de trabajo abundante, flexible, disciplinada y a bajo precio. De ahí la tendencia hacia la disminución del poder de los sindicatos dentro de este nuevo entorno mundial

Otro factor que ha influido de manera fundamental en la flexibilización de los derechos laborales y en la pérdida en la práctica concreta, incluso de varios de ellos, ha sido el Tratado de Libre Comercio. El TLC está diseñado para beneficiar, fundamentalmente, a la elite financiera e industrial en donde se encuentran las grandes corporaciones internacionales. Todo esto dentro de un esquema que en este país ha favorecido, primordialmente, a la empresa exportadora dejando en un plan secundario la atención al mercado interno. Y si

bien el TLC ha coadyuvado a mejorar el nivel de exportación, la pequeña y la mediana empresa (básicamente mexicanas) proveedoras del abastecimiento del país y que generan el mayor número de empleos han sido relegadas poco a poco por las compañías transnacionales, fundamentalmente las norteamericanas que han ido ganando terreno a pasos acelerados a las empresas mencionadas

Por otra parte, resulta evidente que se ha ido deteriorando la soberanía del país a partir de la negociación del TLC, bastaría citar los cambios hechos, previa la firma del documento final, a los artículos 3º, y 27 de la Constitución que han mudado en mucho el espíritu que el constituyente imprimió a la misma y que han representado durante los últimos 75 años, los pilares en los que se había sustentado el Estado surgido de la revolución, cuya doctrina se encontraba centrada alrededor del “nacionalismo revolucionario” Asimismo, como se ha apuntado, en el ámbito laboral se intensificaron las acciones que han flexibilizado en la praxis la normatividad laboral

Cabe recordar, que con insistencia se advirtió, que como efecto del TLC, nuestro país se convertiría en un gran centro de maquila sin que se desarrollara realmente en toda su capacidad la industria nacional. Esto ha empezado ya a pasar. La instalación de maquiladoras en México, en lugar de en los Estados Unidos, da como consecuencia un ahorro importante en dólares para las empresas respectivas debido al bajo pago en el precio de la fuerza de trabajo

Por lo que corresponde al empleo, cabe resaltar que contrariamente a lo asegurado, que el tratado traería consigo un mayor número de plazas y acceso a

la tecnología de punta, esto no ha sucedido. Pese a las declaraciones oficiales, como consecuencia de la crisis producida, entre otras causas, por la apertura comercial indiscriminada, se han perdido desde 1994 cientos de miles de empleos.

En lo relativo a los salarios, la mejor virtud competitiva que ha presentado México es el bajo precio de su fuerza de trabajo. Se afirmaba durante las negociaciones que los empleos derivados del tratado serían mejor pagados y que los salarios en general subirían. Lo cierto es que el gran atractivo de este país ha sido las bajas remuneraciones a sus trabajadores. Como se apuntaba, el gobierno mexicano brinda mano de obra numerosa y a bajo precio a fin de dar soporte al modelo maquilador y exportador que ha aceptado nuestro país en este tratado en donde más que miembros, resultamos subordinados.

Por otra parte, la modernización que se ha pretendido implantar en México ha traído como resultado no sólo cierres de empresas y despidos masivos, sino el acrecentamiento en el incumplimiento de los derechos laborales consignados en la ley, en los contratos colectivos y en otros instrumentos jurídico laborales, ante estos hechos, sólo ha faltado la modificación al marco legal. Sin embargo, debido a los obstáculos para concretar esta acción, el Estado y los empresarios han encontrado en la vía de los hechos, la pauta para llevar a cabo en forma silenciosa su reforma, aun cuando esto vaya en contra de lo establecido en la ley y parezca contradictorio.

Debe destacarse que ante el avance de la flexibilización de los derechos

laborales en los hechos, el próximo objetivo del sector patronal es pugnar por acercarse lo más posible a la desregulación. Pensamos que se puede revisar y flexibilizar en forma *minima* y de manera *excepcional* y *temporal* (atendiendo a periodos álgidos de crisis económicas muy específicos) *el aspecto* relativo a las funciones a desarrollar de acuerdo al puesto, con el objeto de afrontar tales periodos. Estas adecuaciones podrían negociarse *bilateralmente* para que en forma *transitoria* se diera una mayor movilidad en el empleo, sin que se cayera en lo que coloquialmente se ha conocido como el trabajador “mil usos”. Salvo este tipo de excepciones y sin que se toquen derechos fundamentales como la estabilidad en el empleo, los avances logrados hasta la fecha no pueden desmoronarse. Como ya lo señalábamos no puede organizarse la producción, perpetuando no sólo la explotación, sino acrecentando formas de ésta ya superadas.

Preocupa asimismo, la interpretación amañada de la ley en casos como el de los trabajadores de confianza que son nombrados en las empresas sin cumplir debidamente con los requisitos señalados para tal fin en la legislación laboral, es decir, el que tal denominación dependa no de su designación, sino de sus funciones específicas en términos de la propia ley.

Es importante destacar que la lucha sindical contra la flexibilidad en México la han emprendido sólo algunos sectores que se ubican básicamente en las grandes compañías, si bien esta lucha también se ha presentado en las medianas y pequeñas empresas. La manera de afrontar esta problemática se ha

dado fundamentalmente, de dos maneras. Por una parte, la oposición abierta llevada a cabo por los sindicatos verdaderamente independientes. La otra forma ha sido la concertación, la que puede presentarse con el acuerdo previo de los agremiados -y cuyo objeto ha sido salvaguardar por lo menos algunos de los derechos previamente conquistados- o al margen de estos, como normalmente acontece dentro del sindicalismo neocorporativo.

Como hemos reiterado uno de los ejes fundamentales del nuevo modelo que responde a la necesidad del capital para inscribirse en un nuevo patrón de acumulación, se centró en la contratación de fuerza de trabajo ofrecida a bajo precio, disciplinada y con derechos laborales disminuidos y flexibles. *Esta posición del alto sector empresarial*, presentada en nombre *de la calidad, la productividad y la competitividad* demanda un gobierno menos regulador y una legislación laboral libre de “paternalismo”, que flexibilice las relaciones obrero patronales y elimine la “extrema rigidez” de la ley vigente e introduzca reformas que permitan al patrón de manera permanente la reubicación funcional y/o geográfica de los trabajadores, de acuerdo a los requerimientos de la empresa, exige también, volver flexible el servicio o servicios prestados (con una proclividad en algunas empresas a convertir al trabajador en el “mil usos” señalado) y la jornada de trabajo de acuerdo a los intereses de la empresa, facilitar la rescisión de las relaciones de trabajo, mutar el principio que dispone que la jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, por el que la remuneración deberá hacerse con base en la labor

efectivamente realizada, lo que implicaría, como se señaló, que aun cuando la causa por la que no se realice el trabajo, no sea imputable al trabajador, este no devengará su salario, etc. Resulta incongruente que con el pretexto de la globalización, la competitividad y la productividad, contra la que no estamos *per se*, se conculquen derechos básicos de los trabajadores

Esta posición del sector empresarial se ha reflejado en parte en la ya famosa iniciativa de reforma laboral presentada por el Partido Acción Nacional (PAN) Este proyecto si bien presenta adelantos importantes en algunos rubros de la ley, como una más justa forma de integrar la prima de antigüedad, o el que, incluso una parte de las utilidades de los trabajadores sean capitalizadas en acciones preferentes que podrán ser adquiridas por ellos mismos, representa en mayor grado importantes desandares de las conquistas ya logradas Por su parte el Partido de la Revolución Democrática (PRD) inversamente presenta un anteproyecto con mayores adelantos para los asalariados, aun cuando también contiene *contramarchas y omisiones graves*

Entre otros retrocesos importantes respecto a las condiciones de trabajo, presentes en la iniciativa del PAN, se encuentran el contrato a prueba, extrapolar como causa de rescisión de las relaciones de trabajo imputables al trabajador, la realización de actos inmorales fuera de su jornada, si con ello daña la imagen de la empresa, la modificación hasta por un periodo de treinta días, del horario, los días laborables, el lugar de trabajo y las actividades del trabajador, lo que podría dar lugar al incumplimiento en otro u otros trabajos (y por lo tanto, la pérdida de

estos), así como el que se vuelva obligatorio el trabajar horas extraordinarias y que los dobles turnos no sean considerados como tiempo extraordinario

En contraste, en el anteproyecto del PRD se dispone que los trabajadores no están obligados a laborar horas extraordinarias y que los dobles turnos serán cubiertos como horas extraordinarias. Entre otros avances importantes baste citar el precepto en el que se establece que cuando un trabajador haya acudido previamente al juez para manifestar que ha sido obligado a firmar una renuncia en blanco, ésta sólo procederá cuando la misma sea ratificada ante el juez. Sin embargo, el anteproyecto del PRD también contiene artículos menos favorecedores para los asalariados como el relativo a mantener la jornada actual de los domésticos que de acuerdo a la ley vigente puede ser hasta de 14 horas (*En el caso del PAN si bien el precepto correspondiente sigue siendo anticonstitucional y discriminatorio, mejora un poco su condición (por lo menos "10 horas continuas de la noche para descansar", una hora cuando menos para salir del domicilio donde labora y reposo después de realizar actividades que produzcan cansancio)*)

Con relación al aspecto colectivo, cabe destacar dentro de la iniciativa del PAN, por lo que corresponde al sindicato, la eliminación del registro sindical y la supresión de los informes a las autoridades laborales relativos a los cambios en la directiva y las modificaciones a los estatutos, lo que ha coadyuvado de manera importante a la política de control estatal. Sin embargo, el sindicato

pierde poder al ser substituido dentro de la iniciativa por las figuras de *delegados de personal y comités de empresa* en las entidades económicas con menos o más de 50 trabajadores respectivamente. El sindicato sólo reviste importancia dentro de la estructura de la negociación colectiva por rama de la industria.

En el caso del PRD, se dan pasos importantes hacia la democratización sindical. En el anteproyecto se señala que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que limite el derecho de organización, sancionándose asimismo, cualquier injerencia patronal en el proceso de sindicalización y ejercicio de los derechos colectivos. Otros adelantos que pueden coadyuvar a democratizar el gremio, son: la obligación de la directiva sindical de poner a disposición de los trabajadores el estado financiero de la organización y que la negativa a esta responsabilidad sea considerada en su caso como delito.

Por lo que corresponde a la contratación colectiva, resalta en la iniciativa del PAN, el que los *pactos colectivos* substituyan a los contratos colectivos y el que estos puedan incluir normas disciplinarias, lo que evitaría al patrón la necesidad de negociar aparte tales medidas. En el caso del PRD se presentan avances importantes como la obligación del patrón de hacer pública la demanda de firma del contrato, el que en caso de que dos o más sindicatos pretendan celebrar el contrato, deberá realizarse un recuento mediante votación directa y secreta y el que se entregue a los trabajadores copia del contrato a más tardar 60 días después de que se haya signado.

En lo relativo a la huelga la iniciativa del PAN, contiene retrocesos importantes en contra de la eficiencia de la misma, como el que después de un mes contado a partir del día siguiente a la primera manifestación de la suspensión, cualquiera de las partes podrá someter el conflicto al arbitraje del Juez de lo social. Y el que a partir del sometimiento al arbitraje se deberán reanudar los trabajos.

El anteproyecto del PRD por su parte permite que la huelga pueda ser por tiempo definido o indefinido y que el emplazamiento y la propia huelga se pueda levantar en cualquier momento. Resulta indudable que este tipo de reformas incidirán de manera importante en la democratización de los aspectos colectivos.

Es difícil prever cual será el futuro de la legislación laboral. ¿Que modelo impulsarán el Estado y los demás actores involucrados? En el porvenir de tal normatividad se ubican diversos factores que irán incidiendo en su evolución. En apariencia se podría pensar que con el nuevo modelo -impuesto por los grandes centros financieros y el poder económico interno en el que predominan la economía de mercado sin restricción estatal, la apertura mercantil y donde la competitividad entre los diversos países por atraer capital, da lugar al señalado ofrecimiento de fuerza de trabajo disciplinada, flexible y a bajo precio-, el destino inmediato de la normatividad laboral será seguir encaminándose a la flexibilización de los derechos laborales ahora formalmente. Sin embargo, deben tomarse en cuenta a mediano plazo que la historia es dialéctica y que el movimiento obrero tiene flujos y reflujos, que se inscriben dentro de la lucha de

clases o de intereses presente en la evolución social. Debe tomarse en cuenta asimismo, que el propio costo de la fuerza de trabajo tiene un límite, el que ha empezado a rebasarse, habiéndose cubierto con la ayuda de otras fuerzas de trabajo generalmente de carácter familiar que normalmente no coadyuvan para cubrir ese déficit (menores de edad, etc)

Entre los tratadistas no existe unanimidad, si bien mayoritariamente se pronuncian por la preservación de los derechos laborales, algunos están de acuerdo en una flexibilización del tipo a la que se presenta en la iniciativa del PAN que contiene como se señaló, graves retrocesos en áreas tan importantes como la estabilidad en el empleo, en la jornada de trabajo y en las horas extras. Muchos otros sin embargo, piensan que deben preservarse las conquistas obreras plasmadas en las leyes laborales. Existe no obstante una cierta tendencia hacia la flexibilización.

En España por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores aprobado en marzo de 1995 dispone que podrán celebrarse contratos por *duración determinada* cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, (antecedente inmediato de la propuesta del PAN en este rubro). En estos casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses. Se especifica que por convenio colectivo sectorial podrá modificarse la duración máxima de tales contratos en atención al carácter estacional. Cabe señalar que en el ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA ESTABILIDAD PARA EL

EMPLEO signado en España en abril de 1997 por las organizaciones empresariales más importantes y las centrales sindicales más relevantes, se propone al gobierno la modificación del Estatuto en la parte correlativa para que el tiempo máximo para tales contratos sea de 18 meses

En el caso de la jornada, el Estatuto español dispone una jornada máxima de 40 horas semanales en promedio anual, sin especificar el máximo diario, salvo por lo que se refiere a los menores de 18 años, en cuyo caso no podrá exceder de 8 horas. Se señala asimismo, que mediante convenio colectivo o por acuerdo, se podrá establecer la distribución *irregular* de la jornada de trabajo. También se establece la movilidad *funcional y geográfica*. En el primer caso, las únicas limitaciones son las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. En el segundo, el movimiento podrá llevarse a cabo por razones *económicas, técnicas, organizativas o de producción* que lo justifiquen, entendiéndose que concurren tales causas, cuando “las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su composición competitiva en el mercado o la mejor respuesta a las exigencias de la demanda”. Si el trabajador no acepta, será indemnizado (20 días por año como promedio). Se establece incluso, la posibilidad de modificar substancialmente las condiciones de trabajo como jornada, horario, turno remuneración y sistema de trabajo por las razones acabadas de señalar.

Esta tendencia la encontramos en Latinoamérica. El contrato colectivo ha sido un buen vehículo para lograr la flexibilización. Venezuela es un ejemplo, en ese país se flexibilizan por este medio derechos laborales, tanto en los casos de flexibilidad no regulada, pero tampoco prohibida (la jornada a tiempo parcial), como la que se da en violación precisa de la normatividad, (por ejemplo trabajar más allá del límite semanal, laborar mayor número de horas extraordinarias que las permitidas por la ley, regular el trabajo por turnos de acuerdo a los intereses de la empresa, incluso aumentando la jornada más allá de los límites legales), incidiendo todo esto en las remuneraciones correspondientes, las cuales se vuelven elásticas también. *Contrario sensu*, en Brasil ha sido la casi inexistencia del contrato colectivo, la que ha permitido que la duración, ritmos, horario y cargas de trabajo estén exceptuados de regulación, lo que da un amplio margen a la directiva patronal para modificarlos unilateralmente.

La nueva cultura laboral signada en México, se inscribe dentro de estas conceptualizaciones, presentándose como un preámbulo y un acuerdo previo entre el sindicalismo neocorporativo y el sector empresarial para la posible reforma de la legislación laboral bajo la “bendición” estatal. Los principios de tal cultura firmada en “representación” de los trabajadores, conlleva una renuncia implícita al carácter clasista de sus derechos y un anuncio de la modificación pretendida, la que sólo podrá detenerse con la organización y movilización de los trabajadores.

Las líneas básicas de esta política laboral, apuntan hacia una cooperación

forzada con promesas sin sustento para los trabajadores, dado que los frutos han sido y siguen siendo repartidos con un alto grado de inequidad, lo que permite presumir que la nueva cultura laboral, simplemente encubre modernas formas de explotación que corresponden a la recomposición del sistema capitalista en donde las directrices marcadas por los grandes centros de poder político y económico ahondan los intereses opuestos de clase que se procuran disimular

De todo lo expuesto, se advierte como ya se apuntaba, que el Estado como gestor del derecho de trabajo, tanto en su normatividad, como en su aplicación y cumplimiento, se encuentra ante una disyuntiva: o afianza este derecho para que atempere en beneficio de los trabajadores los efectos del sistema de producción en el que opera, o lo conduce hacia su conversión en un conjunto de normas cuyo objetivo fundamental sea simplemente, propiciar el eficientismo y la competitividad en un nuevo mundo globalizado, en el que el carácter tutelar de esta rama jurídica-política pasan a un último término

Bibliografía y Hemerografía Básicas.

Aguilar García Javier, "El Estado Mexicano, la Modernización y los Obreros", en *El Un evo Estado Mexicano III Estado, Actores y Movimientos Sociales*, Editorial Nueva Imagen Mexico, 1992

Aguilar García Javier, *La Modernización, el Movimiento Obrero y el Estado Mexicano*, Tesis Doctoral en Ciencia Política, UNAM, 1992

Aguilar García Javier, "Sindicatos y Legislación Laboral" en *Foro Legislación Laboral: Situación Actual y Perspectivas*, editado por el Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LV Legislatura, México, 1993

Alcalde Justimani Arturo, "El Cuello Gris de los Trabajadores de Confianza", en *Foro Legislación Laboral Situación Actual y Perspectivas*, Colección Memorias, México, 1993

Alcalde Justimani Arturo, "Hacia una Concertación laboral Transparente y Responsable" en *Libertad Sindical*, editado por la UNAM, UAM, Frente Auténtico del Trabajo y AFL-CIO, México, 1999

Arroyo P Alberto *et al* *Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio 5 Años de Lucha (1991-1996)*, editado por la propia RMALC

Bensusan Areus Graciela, "El Modelo Mexicano de Regulación Laboral y las Estrategias de Competitividad" en *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*, coedición Universidad Autónoma Metropolitana, y FLACSO, México, 1996

Bensusan Areus Graciela y Carlos García, "Relaciones Laborales en *Aeroméxico en Cambio de las Relaciones Laborales. Cuatro Experiencias en Transición*, serie Documentos de Trabajo, editado por la Fundación Friedrich Ebert, México, 1990

Bolívar Espinoza Augusto, "Las Políticas Públicas Institucionales en el Periodo de Reforma delo Estado" en *La Economía al filo del Cambio y Después del 6 de Julio*, Editorial Nuestro Tiempo, México 1998, p 183

Calva Jose Luis, *El modelo Neoliberal Mexicano*, Juan Pablos editor, México, 1995.

Camerlick G H , Lyon Caen G. *Derecho del trabajo*, Editorial Aguilar, Madrid, 1974

Climent Beltrán, *Formulario de Derecho del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*, Editorial Esfinge, México, 1995

Comision para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte *Los mercados de trabajo en América del Norte. Un Análisis Comparativo*, México, 1997

Conchello José Ángel, *Un Callejón sin Salida*, Editorial Grijalbo, México, 1992

Coriat Benjamin. *El Taller y el Cronómetro*, Editorial, Siglo XXI, México, 1991

De Buen Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I y II, Editorial Porrúa, México, 1994

De Buen Néstor, "La Flexibilización en el Derecho del Trabajo ¿ Adiós al Derecho Tutelar ?" en *Modernidad y Legislación Laboral*, Coedición Universidad Autónoma Metropolitana y la Fundacion Friedrich Ebert, México, 1989.

De Buen Nestor. "*Flexibilización y Desregulación: Dos Vías Diferentes*", en *La Ocupación del Futuro*, Coedicion Fundación Friedrich Ebert-Editorial, Nueva Sociedad, México, 1990

De la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1979

De la Garza Toledo Enrique, "El TLC y la Contratación Colectiva en México", en *Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio*, editado por la FLACSO, Fundación Friedrich Ebert, Universidad Autónoma unidad Xochimilco, y Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, Mexico, 1992

De la Garza Toledo Enrique, " La Democracia Industrial, la Calidad Total y el Cambio en las Relaciones Laborales en México", en *Integración Regional y Relaciones Industriales en America del Norte*, coedición Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco y FLACSO, México, 1996

De la Garza Toledo Enrique, "El TLC y la Contratación Colectiva en México" en *Las Relaciones Laborales y el TLC*, editado por FLACSO, Fundación Friedrich Ebert, Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco, y Miguel Ángel Porrúa, México, 1992

De Oliveira Marlene "Contratación Colectiva y Flexibilidad en Brasil" en *Trabajo Industrial en la Transición: Experiencias de América Latina y Europa*, editado por El Colegio de Puebla y Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, 1993

De Paula Leite Marcia, "Modernización Tecnológica y Relaciones de Trabajo en Brasil", en *Trabajo Industrial en la Transición. Experiencias de América Latina y Europa*, editado por El Colegio de Puebla y Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, 1993

Ferrer Aldo, *Hechos y Ficciones de la Globalización, Argentina y el MERCOSUR en el Sistema Internacional*, editado por el Fondo de Cultura Económica, México, 1997

Frente Autentico del Trabajo, *Los Trabajadores del México de Hoy ante el Nuevo Milenio*, México, 1998

Friedman Milton y Rose, *Capitalisme et Liberté*, Robert Laffot, Paris, 1971,

Fuentes Manuel, *La Imposición que nos Viene del Norte*, editado por la Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos A C , México, 1994

Gallardo Velázquez Anahí "Organización Flexible, Nueva Forma Organizacional del Capitalismo Posindustrial", en *Perspectiva de la Empresa y la Economía Frente a la Reestructuración Productiva*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapzalco, México, 1995

García Bedoy Humberto, *Neoliberalismo en México, Características, Límites y Consecuencias*, editado por el Centro de Reflexión y Acción Social, México, 1992

Gilly Adolfo, *Nuestra Caída en la Modernidad*, Joan Baldó y Climent Editores, México, 1988

Cuillen Romo Hector, *La Contrarrevolución Neoliberal*, Editorial Era, México, 1997

Gutiérrez Garza Esthela y Adrián Sotelo Valencia, "Modernización Industrial, Flexibilidad del Trabajo y Nueva Cultura Laboral" en *El Debate Nacional, No 3, El futuro Económico de la Nación*, editado por la Universidad Autónoma de Nuevo León y Editorial Diana, México 1997

Gutierrez Haces María Teresa, "Sindicatos y Trabajadores Frente a los Proyectos de Libre Comercio e Integración Económica", en *Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio*, Coedición de Fundación Friedrich Ebert, Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco, FLACSO, México y Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 1992

Huchim Eduardo, *TLC Hacia un País Distinto*, Editorial Nueva Imagen, México, 1992

Ianni Octavio, *Teorías de la Globalización*, coedición, Editorial Siglo XXI y UNAM, México, 1998

Hurraspe Francisco, "La Flexibilidad del Tiempo de Trabajo", en *La Flexibilidad Laboral en Venezuela Regulación Jurídica y Tendencia en Venezuela*, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, Venezuela, 1991

Keynes J M, *Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1987

Loyzaga de la Cueva Octavio, *El Estado Como Patrón y Arbitro. El Conflicto de la Ruta 100*, Coedición de Ediciones de Cultura Popular y Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México, 1987

Loyzaga de la Cueva Octavio, *Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo Las Fases Ocultas de la Legislación Laboral*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México, 1992

Mantero de San Vicente Osvaldo, "Flexibilidad del Trabajo y Derecho del Trabajo", en *La Flexibilidad Laboral en Venezuela ¿ Nuevo Nombre o Nueva Realidad?*, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela, 1991

Margán Eduardo, *El TLC y la Crisis del Neoliberalismo Mexicano*, editado por el Centro de Investigaciones sobre América del Norte, Coordinación de Humanidades, de la UNAM, México, 1996

Mark Thompson, "Desarrollo Actual de las Relaciones Industriales Canadienses" en *Integración Regional y Relaciones Industriales en América del Norte*, coedición de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochmilco y FLACSO, México, 1996

Marx Karl, *El Capital*. Editorial Siglo XXI, México, 1978.

Méndez Luis y Quiroz Jose Othón, *Modernización Estatal y Respuesta Obrera Historia de una Derrota*. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcaptzalco, México, 1994

Mercado Celis Alejandro. "Inversión Extranjera Directa y el Tratado de Libre Comercio Una Perspectiva Geográfica" en *El Tratado de libre Comercio Entre el Viejo y el Nuevo Orden*, UNAM, México, 1992

Monroy B Mario, *¿Socios? ¿Asociados? ¿En Sociedad?. Asimetrías entre Canadá EE. UU.*, Editado por Servicios Alternativos Procesados y Red Mexicana de Acción Contra el Libre Comercio, México, 1993

Ortega Max y Ana Alicia Solís de Alba, *Estado, Crisis y Reorganización Sindical*, Editorial Itaca, Mexico 1999, p 147

Ortega Max, *Neoliberalismo y Lucha Sindical 1982-1992*, CENCOS, México, 1995

Posas María de los Ángeles, *Modernización de la Industria y Relaciones Laborales*, editado por la Fundación Friedrich Ebert, México, 1994

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, *Espejismo y Realidad: El TLCAN Tres Años Después. Análisis y Propuesta desde la Sociedad Civil*, México, 1997

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, *Informe Nacional México, Marzo de 1996*

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, *El TLC Tres años Después, Análisis, y Propuestas desde la Sociedad Civil*, México, 1997

Armando Rendon Corona. "Comentarios a la Iniciativa de Reformas al Artículo 123 Constitucional, presentada por el Partido Acción Nacional" en *Legislación laboral: El Debate sobre una Propuesta*, coeditado por la Universidad Autónoma Metropolitana unidad Xochimilco y la Fundación Friedrich Ebert, México, 1996.

Armando Rendón Corona. "La reducción del Tiempo de Trabajo" en *Seminario. Análisis del Anteproyecto de Reforma a la Legislación laboral propuesto por el PRD*, editado por la Universidad Obrera de México. 1998

Armando Rendón Corona, "Restricciones al Derecho de huelga, en la Iniciativa del PAN" en *Legislación laboral: El Debate Sobre una Propuesta*, coedición Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco y Fundación Friedrich Ebert, México 1996

Revueltas Peralta Andrea, *Las transformaciones del Estado en México: Un Neoliberalismo a la Mexicana*, Editado por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México. 1996

Reynoso Castillo Carlos, *Derecho del Trabajo e Integración Económica*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, México, 1994

Ruiz Duran Clemente, "Empleo, productividad y Salarios dentro del TLC. El Caso de México un Analisis Multisectorial" en *Ingresos y Productividad en América del Norte, Ponencias del Seminario de 1998*, editado por la Comisión para la Cooperación Laboral de América del Norte Mexico. 1998

Schmitter Philippe C , "¿Continúa el Siglo del Corporativismo?" en *El Final del Siglo del Corporativismo*, Editorial Nueva Sociedad, México, 1998

Sotelo Valencia Adrian, " Modernización del Contrato Colectivo en Teléfonos de México" en *La Ocupación del Futuro, Flexibilización del Trabajo y Desreglamentación Laboral*, coedición Fundación Friedrich Ebert-México, Editorial Nueva Sociedad, México, 1990.

Tena Morelos Adolfo, "Los Retos de la Nueva Ley Federal del Trabajo" en *La Ocupación del Futuro*, coedición Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, México, 1990.

Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1975

Nelhuantzi López María, " Tratado de Libre Comercio. Proyecto Sindical Flexibilización del Modelo Laboral y de la Administración" en *Las Relaciones laborales y el Tratado de Libre Comercio*, coedición Friedrich Ebert Stiftung, UAM, FLACSO, Miguel Ángel Porrúa, México 1992

Zapata Francisco, *El Sindicalismo Frente a la Restructuración*, coedición El Colegio de Mexico. Centro de Estudios Sociológicos - Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, México, 1995

Revistas Académicas y Especializadas

Aguilar Javier, ' La Cultura Laboral de la COPARMEX y la CTM en *Trabajo y Democracia Hoy*, No 27, septiembre - octubre 1995

Aguilar Garcia Javier, "La Teoría del Corporativismo y la Experiencia Histórica de México" en *Aportes*, revista de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad autónoma de Puebla, Nos 3 y 4, septiembre-diciembre, enero-Abril, 1996/1997

Alfie C Miriam, "Frontera y Medio Ambiente ¿Cooperación o Conflicto?", en *El Cotidiano*, No 77, Julio-Agosto, 1996,

Amezcuca Ornelas Norahend, "Iniciativa del PAN para Reformar el Artículo 123 y la LFT", en revista *Laboral*. N° 36, 1995

Arriaga Lemus María de la Luz, "TLC, Precarización y Desempleo" en *El Cotidiano* No 67 enero-febrero. 1995

Bolívar Espinoza Augusto *et al*, "El Nacimiento del Estado Liberal Social, 1982-1992", en *El Cotidiano* No 50, UAM-A, septiembre-octubre, 1992

Cardenas Cuauhtémoc, " TLC Una Propuesta Alternativa", en *Nexos*, No 62, 1991

Cavazos Flores Baltasar, "Preceptos de la Ley Federal del Trabajo que Requieren Modificarse o Suprimirse en revista *Laboral*" No 58, julio, 1997

Conesa Ana María y Eduardo Larrañaga, "El Derecho de Huelga en Quebra", en *El cotidiano* No 25 septiembre-octubre, 1988.

Damgaard Pedersen Bodil, "Quien Representa a los casi 600 mil Trabajadores de las Maquiladoras" en *El Cotidiano* No 77, julio-agosto, 1996

De Buen Néstor, "El Convenio de Modernización en Teléfonos de México" en *El Cotidiano* N° 30, julio-agosto, 1989

De la Garza Toledo Enrique, "Los Sindicatos en América Latina frente a la Reestructuración Productiva y los Ajustes Neoliberales" en *El Cotidiano*, No 64, septiembre-octubre 1994

De la Garza Toledo Enrique, "Quien Ganó en Telmex, en *El Cotidiano*, No 32, noviembre-diciembre. 1989

Faux Jeff, " El TLC "Un País Puntual", en *El Cotidiano* No 43, octubre-noviembre, 1991

Ianni Octavio, "Estado Nación y Globalización" en *El Cotidiano*, No 71, septiembre 1995

Lastra Lastra José Manuel, "Principios para una Nueva Cultura ¿En el Viejo Mundo del Trabajo?", revista *Laboral*, No 54, 1997

Lopez Díaz Filiberto. "Las Propuestas del PAN a la Ley Federal del Trabajo", en revista *Laboral*, No 36, 1995

Lóyzaga de la Cueva Octavio, "Los Conflictos Laborales de los Trabajadores de la Ruta 100", en *El Cotidiano*, No 70, julio-agosto, 1995.

Mendez Luis, et al, Respuesta Obrera "Los Sindicatos Frente a la Reestructuración Productiva 1983- 1992", en *El Cotidiano*, No 50, septiembre - octubre 1992.

Moreno Pérez Juan, "El problema del FOBAPROA, Elementos para Entenderlo y Posibles Alternativas para su Solución" en *El Cotidiano*, No 94, noviembre-diciembre, 1998

Ornelas Amezcua Norahenid, "Iniciativa del PAN para reformar al art 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo", en revista *Laboral*, No 36, 1995

Ortega Max, "Neoliberalismo y Nueva Cultura Laboral", en *Trabajo y Democracia Hoy*, No 33, Septiembre-Octubre, 1996

Pacheco Espejel Arturo, "La Cultura Laboral Algunos Comentarios al Informe del Grupo de Trabajo sobre Productividad, Calidad y Competitividad", en *Trabajo y Democracia Hoy*, No 33 septiembre, 1996

Romero Miranda Miguel Ángel "Último Tercio de un Sexenio Turbulento", en *"El Cotidiano"* No 94. Marzo-Abril, 1999.

Sánchez Daza Germán, La Negociación de la Productividad en Telmex: Un Recuento", en *"El Cotidiano"* No 64, septiembre-October, 1994.

Solis Vicente, "La Modernización de Teléfonos de México", en *El Cotidiano*, No 46, marzo-abril,

Torres G Hector, "La Situación Actual del Empleo Desempleo y Subempleo en México Analisis y Propuestas", en *El Cotidiano* N° 83. mayo - junio 1997.

Zermeño Fabiola y Domínguez Moisés, Estado y Políticas de Combate a la Pobreza" en *El Cotidiano*, No 99, Enero Febrero, 2000,

Documentos

Alberto Arroyo P *et. al* *Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio. 5 años de Lucha (19991-1996)* Documento impreso por la propia REMALC

Cárdenas Cuauhtémoc, *Iniciativa Continental de Desarrollo y Comercio, La Democracia al Alcance de las Manos*, documento publicado por el Partido de la Revolución Democrática, 1993

"El Fracaso del Acuerdo Laboral", en *Alternativa* No 18, enero-febrero 1998, p 15.

Frente de Defensa de la Seguridad Solidaria, *En proceso la Privatización de los Seguros Sociales*, 1997

Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988

Plan Nacional de Desarrollo 1989- 1994.

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, "El Fracaso del Acuerdo Laboral" en *Alternativa* N° 18 Enero-Febrero de 1998

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, México, Marzo de 1996

Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, "Nuestro Balance de la Negociación Formal Sobre el Tratado de Libre Comercio", México, 1993.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo de 1931

Ley Federal del Trabajo de 1970

Anteproyecto de Reforma Laboral del PRD, Una visión Panorámica.

Anteproyecto de Reforma de Reforma a la Legislación Laboral, presentado por el Partido de la Revolución Democrática

Iniciativas de Reforma al Art. 123 de la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo presentadas por el Partido Acción Nacional

Internacional Marketing Data and Statistics, 1997

Zermeño Sergio, " La Derrota de la Sociedad, Modernización y Modernidad en el México Norteamericano" en *La jornada Laboral*, No 211, 27 de junio de 1993.

Trabajo y Democracia Hoy

(Revista) Laboral

(Revista) Alternativa

Nexos

El Día

El Financiero

Excelsior

La Jornada

Suplemento La Jornada Laboral

Boletines de la FSTSE

Entrevistas con

Lic Armando César Buendía, Jefe del Centro de Documentación, de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Adan Gallardo Oropeza. Director del Centro de Estudios y Estadística de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores

Eduardo Torres Arroyo, prensa, Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana

Capitán Ramón Villaseñor Yáñez, Presidente de la Comisión de honor y Justicia de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores