



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

**“LA REFORMA LABORAL EN MÉXICO Y LA
REEMERGENCIA DE LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES COMO ACTORES POLÍTICOS”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
PRESENTA**

FERNÁNDEZ ORTEGA JORGE ALBERTO

NO. DE CUENTA: 8940582-4

ASESOR: PROF. VÍCTOR ALEJANDRO ROSALES GARCÍA



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.

A mi hijo **Álvar**.

A mi esposa **Anna**.

A mi mamá, **Sara Martha**,
y a mi papá, **Juan Romeo**.

A la UNAM

A la lucha de las y los despachadores de
gasolina del STRACC

Agradecimientos

Mi profunda gratitud a mi asesor de tesis, Víctor Rosales, por todo su apoyo, sus valiosísimas sugerencias y su paciencia con mi indisciplina y falta de constancia. Mi gran carnal Jorge Robles merece un agradecimiento especial por haberme abierto las puertas de una militancia política sin dogmatismos y por toda la ayuda que me prestó en su papel de “asesor no académico”. Gracias al Frente Auténtico del Trabajo, al Lic. Arturo Alcalde y a la Dra. María Xelhuantzi López por compartir conmigo archivos e impresiones.

Mis amigos Lalo, Carlos y Lulú estuvieron conmigo durante todo el proceso, desde que copié mis horarios el primer día del primer año de prepa. La banda de mi generación es la neta; mi vida universitaria fue tan intensa y maravillosa en gran medida gracias a ellos. Mi otra gran banda, la del AGUA, no tiene paralelo en los anales de la historia. Nuestras innumerables sesiones de choros y chelas están en el arca de los recuerdos invaluable.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN PARA JUSTIFICAR LA ELECCIÓN DEL TEMA.....	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y	
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	9
HIPÓTESIS.....	11
OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS PARTICULARES.....	12
CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN DEL SINDICALISMO CORPORATIVO Y	
LOS AÑOS MARAVILLOSOS.....	13
1.1. Los Orígenes. El Pacto de la Casa del Obrero Mundial.....	13
1.2. La Constitución de 1917.....	15
1.3. Acción Directa vs. Acción Múltiple.....	17
1.4. Los Fabulosos Veinte. La CGT vs. la CROM.....	20
1.5. El Proceso hacia la Ley Federal del Trabajo.....	26
1.6. La Integración Orgánica. Cárdenas, la CTM y el Sector Obrero del PRM..	31
1.7. El Ascenso de Fidel Velázquez.....	37
1.8. El Callejón de los Milagros.....	41
1.9. El Estatus de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	46
1.10. Pleitos de Familia y Resistencia Obrera.....	47
CAPÍTULO 2. EL SINDICALISMO ANTE LA CRISIS Y	
LA CRISIS DEL SINDICALISMO.....	54
Preámbulo. La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.....	54
2.1. El Fin del Desarrollo Estabilizador y la Insurgencia Obrera.....	54
2.2. La Reforma Procesal de 1980 y la Década Perdida.....	61
2.3. Los “Charros Modernizadores” del Salinismo.....	66
2.4. El Sindicalismo en la Época del TLCAN I.	
Maquila y Contratos de Protección.....	68
2.5. El Sindicalismo en la Época del TLCAN II.	
El Sindicalismo Independiente se Internacionaliza.....	73
CAPÍTULO 3. PROCESOS DE REORGANIZACIÓN SINDICAL Y	
DEFINICIÓN DE LOS ACTORES DE LA REFORMA LABORAL.....	79

3.1. La Recuperación del Primero de Mayo y la Coordinadora Intersindical.....	79
3.2. Del Foro “El Sindicalismo ante la Nación” a la UNT.....	81
3.3. El SME y el Frente Sindical Mexicano: ¿Avanzada del Sindicalismo Democrático o Conservadurismo con Retórica de Izquierda?.....	82
3.4. El Congreso del Trabajo o ¿Hay Vida después de Fidel?.....	85
3.5. Retrato de los Trabajadores.....	89
3.6. La Patronal y la Nueva Cultura Laboral.....	93
CAPÍTULO 4. PRIMEROS INTENTOS Y PROPUESTAS DE REFORMA LABORAL.....	102
4.1. ¿Reforma Laboral para qué? Interés Patronal e Interés Sindical.....	102
4.2. Las Propuestas del PAN y del PRD.....	110
4.3. La Reforma Laboral vía Jurisprudencia de la Suprema Corte.....	112
CAPÍTULO 5. GUERRA DE TRINCHERAS.....	117
5.1. La Agenda de los 20 Compromisos y las Primeras Escaramuzas.....	117
5.2. La Mesa de Concertación.....	120
5.3. La Táctica del Corchete.....	124
5.4. El Proyecto UNT-PRD, el Último Chantaje de la Güera Rodríguez y el Proyecto Abascal	127
CAPÍTULO 6. EL IMPASSE.....	133
6.1. ¿Salva? El Último Intento Panista de Conciliación de Posturas.....	133
6.2. Se Rompen la Unidad Empresarial y el Bloque Charro.....	135
6.3. La Reforma Laboral en las Campañas Presidenciales de 2006.....	136
CONCLUSIONES Y ESCENARIOS.....	139
ANEXO.....	144
BIBLIOGRAFÍA.....	171

INTRODUCCIÓN PARA JUSTIFICAR LA ELECCIÓN DEL TEMA

Mi interés por el tema laboral es un asunto de familia. Como hijo de un obrero industrial y sindicalista militante, desde siempre tuve contacto con las movilizaciones obreras, y con el léxico y el imaginario político de los sindicalistas independientes.

El contacto temprano con el activismo sindical me proporcionó mi primera noción de política como acción social, opuesta a la idea de política como promoción exclusiva de intereses personales. De acuerdo con esta idea, se hacía “política” en y a través de los sindicatos, las asociaciones vecinales, los partidos políticos (legales o clandestinos), y en otros espacios, conforme a un proyecto de transformación de la sociedad, un conjunto de valores éticos y una definición de estrategias y tácticas acorde con los anteriores. Hacían “grilla”, intriga vil, arribismo descarado, los que se abrían paso a codazos a través de la burocracia sindical y del partido oficial, animados por un llano afán de poder sin sustento trascendental, con la exclusiva finalidad de servirse de una posición de autoridad para el lucro personal, para “que les hiciera justicia la revolución”, para “ayudar a la gente” con las migajas que se les caían de la boca. Muy frecuentemente era a estos últimos a quienes se llamaba “políticos”.

La Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública me ayudó a matizar esa noción básica, me enseñó cómo llevada a extremos de purismo deviene reducción simplista que nada explica. Aún así, la universidad me deparó momentos en los que la confusión entre “política” e “intriga” llegó al extremo de lo absurdo; una profesora de Teoría de la Administración Pública definió al “Fouché” de Stefan Sweig como “el mejor tratado de ciencia política”. En una conferencia sobre la vocación política y administrativa, un Secretario de Gobierno del Estado de México recomendó a sus oyentes, que asentían sin cesar, que como primer paso una vez reconocida la vocación pública aprendieran a hacer café. Todo mundo desenfundaba el Príncipe de Maquiavelo a la menor provocación, como un recetario de tácticas y ejemplo de la ausencia de lo ético en la política, pero nadie había oído hablar nunca de su exhortación final para liberar a Italia, la cual le da sentido a toda la obra.

La apertura del sistema político mexicano ha traído consigo una diversificación de las organizaciones sociales y de sus agendas políticas, así como mayores espacios de acción en la arena política. Más y más ciudadanos y ciudadanas hacen política cotidianamente a través de esas organizaciones, y cuando van a votar, llevan consigo

mucha experiencia política acumulada y varias ideas para seguir actuando políticamente tan pronto como salgan de la casilla. Sin embargo, las “columnas políticas” de los grandes diarios siguen concentradas en reseñar exclusivamente los avatares de las “personalidades políticas”. La mayor parte de las notas de prensa que encontré en el periódico La Jornada sobre la Reforma Laboral provinieron de las secciones Economía, y Sociedad y Justicia; sólo aparecieron en la sección Política cuando algún partido político o dirigente partidista se acercó a opinar sobre el tema. La huelga estudiantil de la UNAM en 1999-2000 también fue reseñada en la misma sección Sociedad y Justicia.

Con el silencio cómplice de los politólogos, la política ha terminado por ser completamente expropiada por los “políticos”. El ciudadano(a) promedio, sin conciencia de las potencialidades de su propio ser político, se resigna a seguir la telenovela política (en el noticiario de las 22:30 o en El Privilegio de Mandar, da igual) y a hacer cábalas sobre el futuro de los protagonistas. Y al cabo de tanta angustia y decepción termina sumándose al consenso de sentido común ramplón: “Todos los políticos son iguales”.

Mi interés en el tema de estudio parte de que en el proceso actual de Reforma Laboral en México me parece ver el intento de un grupo de organizaciones laborales, principal pero no exclusivamente sindicatos, por recuperar presencia y participación activa en los espacios de toma de decisiones, particularmente en aquéllos donde se define la política económica del país. Desde una posición definida en torno a los intereses económicos y políticos a corto y mediano plazo de una fracción de la clase trabajadora, la Unión Nacional de Trabajadores, como organismo más visible, decidió que tácticamente lo que más convenía a su proyecto era participar en una mesa de negociación que pretendía “modernizar” la legislación laboral, junto con la patronal, sindicatos oficiales y representantes de gobierno.

La UNT partió de dos supuestos centrales: 1) que el modelo corporativo de relaciones laborales (representado, entre otras cosas, por las escleróticas centrales oficiales) no representa ya ningún beneficio para los trabajadores y sí constituye un obstáculo para la defensa y promoción efectivas de sus intereses, y 2) que la propia subsistencia de los sindicatos, y con ello de toda posibilidad de organización y representación de los intereses de los trabajadores, está amenazada por algunas disposiciones del Proyecto Abascal, pero que, al mismo tiempo, la reforma de varias de disposiciones de la legislación laboral, incluyendo pero sin limitarse a la Ley Federal del Trabajo, es una condición indispensable para que las organizaciones laborales

puedan romper la camisa de fuerza del corporativismo sindical y cumplir a cabalidad con su función de representar los intereses de los trabajadores en el centro de trabajo y en los espacios institucionales de toma de decisiones.

De modo que, desde mi punto de vista, lo que está en juego en este proceso de Reforma Laboral es el futuro de la representación de los trabajadores; no sólo de las modalidades que ésta pueda asumir en los tiempos por venir, sino también de su mera existencia.

¿Pasará la llamada transición mexicana a la democracia por el espacio de lo laboral? ¿Podrán las organizaciones laborales presentarse y participar activamente en los espacios de definición de las políticas económica, social, energética, laboral, etc.? Más importante, ¿podrán las y los trabajadores, a través de sus organizaciones, ejercer la política en defensa y promoción de sus intereses, quizá de una manera más específica que como “sociedad civil” (es decir, ¿habrá espacio para una acción política con contenido de clase claramente definido?), o deberán contentarse con ver la telenovela política por televisión mientras empacan sus mínimas pertenencias para emigrar hacia los Estados Unidos? Estas y otras preguntas son las que me decidieron a elegir este tema para mi investigación de tesis.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Los fundamentos del marco teórico empleado en esta investigación de tesis se pueden encontrar en la libro “Poder Político y Clases Sociales en el Estado Capitalista” de Nicos Poulantzas¹. Se retoma de la obra la ubicación de la teoría *regional* de lo político dentro de la teoría *general* del materialismo histórico y su unión con la teoría *particular* del modo de producción capitalista. Huelga decir que la investigación asume la validez de este modo de articulación teórica a partir de niveles y regiones para la obtención de un conocimiento científico sobre el tema de investigación.

La gran virtud de la obra de Poulantzas es que se plantea la labor de sistematizar y conciliar la perspectiva teórica de los que llama “clásicos del marxismo” (Marx, Engels, Lenin y Gramsci, principalmente) sobre el problema del poder político en el Estado capitalista. La suya es, sin duda, la primera empresa de tal envergadura y permitió relanzar la escuela marxista de ciencia política y la validez del análisis de “lo político” y las “prácticas políticas” a la luz de la lucha y el predominio de clase en una formación social históricamente determinada, frente al predominio de la teoría de sistemas (Easton) y del análisis de comportamientos políticos.

El marco metodológico que se utilizará en la investigación es el Análisis de la Coyuntura Política (“análisis concreto de una coyuntura concreta”²). Se entiende aquí a la coyuntura política como algo diferente de la mera suma de acontecimientos vinculados directa o indirectamente al tema analizado. Se rescata la definición de Pierre Vilar, citada por Francisco Delich de que “en el sentido más general, la coyuntura es el conjunto de condiciones conjugadas que caracteriza a un *momento* en el movimiento global de la materia histórica.”³ Y también se recupera la puntualización del propio Delich en el sentido de que “este *momento* (las cursivas son mías), no es un momento cualquiera sino aquel que privilegiamos, que definimos como o objeto mejor aún que construimos como tal.”⁴ La coyuntura es el objeto específico de la *práctica política*, la cual en Poulantzas “reviste el sentido de un trabajo de transformación sobre un objeto

¹Poulantzas, Nicos. Poder Político y Clases Sociales en el Estado Capitalista, Edit. Siglo XXI, México, 1972

² Op cit. Pag 10.

³ Delich, Francisco. Para el Análisis de los Fenómenos Sociopolíticos Coyunturales. Premisas y Perspectivas, Revista Mexicana de Sociología, Año XLI, Vol. XLI, No. 1, enero-marzo de 1979, pag 13.

⁴ Op. cit.

(materia prima) determinado, cuyo resultado es la producción de algo nuevo (el producto)...”⁵

El proceso actual de Reforma Laboral en México se presenta, por así decirlo, como una coyuntura clásica. Se investiga la lucha política entre representantes de clases⁶ y fracciones de clase⁷, sostenida en torno a sus intereses en el corto y largo plazos, con el fin de modificar una parte del aparato jurídico-político del Estado (relativo a las relaciones laborales), en el México que ha abandonado el modelo de Estado Social a favor de la liberalización económica y política (formación social históricamente determinada). Cómo la lucha política está planteada dentro del marco institucional del Estado mexicano y cómo, a su vez, esta expresión de la lucha de clases impacta y modifica el diseño institucional del Estado mexicano, es parte del tema de investigación.

Por ello, en este caso, la definición temporal de la coyuntura no es arbitraria. El proceso de la Reforma Laboral es una coyuntura inconclusa en el sentido de que el telón no ha caído aún y el Congreso de la Unión no ha aprobado ninguna modificación a la legislación laboral vigente. Dicha aprobación, en esta lógica, constituiría el último acto de la coyuntura aquí definida. Los antecedentes abarcan la evolución de la legislación y las prácticas políticas del modelo de relaciones laborales que se pretende reformar con las propuestas, así como la evolución de las propias propuestas de reforma y los intentos previos de reforma laboral.

La definición del inicio de la coyuntura en los primeros meses de 2001, cuando la UNT decide elaborar su propia propuesta de Reforma Laboral y participar en la mesa institucional de negociación, radica en que dicha acción se constituye como un detonante para la definición e objetivos y tácticas de la práctica política. La elección presidencial de 2006 es el último acto de esta coyuntura analizado.

⁵ Poulantzas, Nicos, op. cit. Pag. 39.

⁶ Se deja para el desarrollo de la investigación el problema del “estatuto teórico de las masas”. (Poulantzas), buscando definir si las clases en esta coyuntura han trascendido el “segundo nivel de lucha económica” (clase *en sí*) para pasar al “nivel político” (clase *para sí*), manifestado por la organización de la clase en una expresión política (*partido*, en palabras de Marx) propia. Los conceptos de “clase en sí” y “clase para sí” y el concepto de niveles de lucha económica y política son de Marx, reseñados por Poulantzas. Véase Poulantzas, Nicos, op. cit, Pag. 62-63

⁷ Los trabajadores están representados por diferentes organizaciones diferenciadas en lo político (confederaciones sindicales “oficiales” e “independientes”) y lo económico (sindicatos de diferentes ramas de la industria). Lo mismo puede decirse de la representación patronal con la participación de la gran burguesía (COPARMEX) y los pequeños y medianos empresarios (CANACINTRA). Francisco Delich, en el artículo citado, rescata de “El 18 Brumario de Luis Bonaparte” de Marx la diferenciación de las fracciones de clase según sus atributos económicos y políticos.

HIPÓTESIS

Debido a la naturaleza del tema de investigación, que hace prácticamente imposible una reducción de sus elementos constituyentes y su reproducción teórica a efectos de elaborar una hipótesis clásica con variables dependientes e independientes claramente definidas, para guiar la presente investigación se ha optado por elaborar una serie de tesis generales de trabajo, las cuales pretender establecer niveles de relación entre ciertas condiciones definidas a través de conceptos de teoría política. Las tesis de trabajo que guiarán la investigación pueden ser planteadas en los términos siguientes:

- 1) El modelo corporativo de relaciones laborales es uno de los elementos constitutivo, **y no una anomalía, desviación o perversión**, del modelo de Estado Social, el cual creó las condiciones para la supervivencia y desarrollo del capitalismo industrial en México, principalmente a partir de los años cuarenta. Su grado de legitimidad entre la base trabajadora está relacionada con su capacidad de generar satisfactores sociales a cambio de apoyo político.
- 2) El desmantelamiento de las instituciones del Estado Social que justificaba la alianza corporativa coloca a las organizaciones laborales en la disyuntiva de renovar dicha alianza a cambio de beneficios cada vez más escasos, o de lanzarse a la lucha por una interlocución independiente con el gobierno y con la patronal.
- 3) La lucha por la interlocución independiente pasa por el desmantelamiento del aparato legal y de las prácticas del modelo corporativo de relaciones laborales, el cual otorga el monopolio de la interlocución con el gobierno y la patronal a las organizaciones laborales que conforman la base de apoyo de la institución política por excelencia del Estado Social Corporativo, el Partido Oficial, y la niega a las organizaciones laborales que no se ajustan a este patrón.

Como se puede apreciar, la tesis de trabajo No. 1 pretende abarcar el contexto histórico del proceso político que es el tema de investigación; la tesis de trabajo No.2 busca establecer un punto de partida para la definición de la coyuntura que se analizará; y la tesis de trabajo No. 3 plantea una primera condición específica que determinará la definición de objetivos, estrategias y tácticas de acción política que sea abordarán en la investigación.

OBJETIVO GENERAL

Analizar el proceso actual de Reforma Laboral en México mediante la metodología del Análisis de la Coyuntura Política, identificando a las clases e intereses de clases que en él intervienen (actores políticos), la determinación de los objetivos, estrategias y tácticas de su práctica política en torno a sus intereses económicos y políticos de clase, y cómo esta coyuntura se presenta dentro del marco institucional del Estado mexicano que rige el espacio de las relaciones laborales y a la vez lo transforma.

OBJETIVOS PARTICULARES

- 1. Analizar la evolución histórica de los elementos constituyentes del modelo corporativo de relaciones laborales, enfatizado el aspecto legal formal y cómo se vincula con los concesiones del Estado Social al movimiento obrero corporativo.*
- 2. Establecer niveles de relación entre el desmantelamiento de las instituciones del Estado Social y la elaboración de propuestas de Reforma Laboral*
- 3. Describir los apartados en las propuestas concretas de reforma a la legislación laboral que se refieren al desmantelamiento de las estructuras de control corporativo sobre las organizaciones laborales y la eliminación de las barreras a la expansión sindical y la interlocución independiente con el gobierno y la patronal.*
- 4. Comparar los objetivos, estrategias y tácticas de las diferentes corrientes sindicales que actúan en la coyuntura de la Reforma Laboral y cómo los primeros se relacionan con sus intereses específicos económicos y políticos a corto y mediano plazo.*
- 5. Analizar el concepto de Nueva Cultura Laboral desde la perspectiva de clase del empresariado mexicano.*
- 6. Analizar la relación entre las diversas corrientes sindicales y los partidos políticos y cómo recuperan los partidos políticos el discurso de cambio y continuidad en el mundo de las relaciones laborales.*
- 7. Avanzar escenarios posibles en el futuro próximo acerca de la resolución de la coyuntura de la Reforma Laboral.*

CAPÍTULO 1. La Formación del Sindicalismo Corporativo y los Años Maravillosos

1.1. Los Orígenes. El Pacto de la Casa del Obrero Mundial

Toda historia tiene un comienzo, si bien éste generalmente es descubierto (o arbitrariamente establecido) *a posteriori*, cuando la historia empieza a ser contada. Se suele situar el punto de partida de la historia de las relaciones corporativas¹ entre el régimen político mexicano y las grandes centrales sindicales del país (o de la Alianza Histórica entre el Régimen de la Revolución y el Movimiento Obrero, en la terminología de las centrales hegemónicas) en el Pacto de la Casa del Obrero Mundial², mediante el cual esta organización obrera, de origen anarquista, se comprometió a proporcionar contingentes obreros (los Batallones Rojos) al Ejército Constitucionalista de Venustiano Carranza en su lucha contra los zapatistas y villistas, a cambio de la promesa carrancista de apoyar mejoras a la condición de los trabajadores a través de la legislación³.

Fundada el 22 de septiembre de 1912, la Casa del Obrero Mundial (COM) aglutinó a organizaciones mutualistas en proceso de convertirse en sindicatos, y reivindicó los principios del Sindicalismo Revolucionario⁴. En 1913, la COM organizó la primera conmemoración en México del Primero de Mayo. Unos días después, el 30 de mayo de 1913, Antonio Díaz Soto y Gama, a la sazón miembro activo de la COM, publicó en el primer número de “El Sindicalista”, órgano de la central, una especie de toma de posición del anarcosindicalismo con respecto a los procesos de la “democracia política”, reivindicando el “método sindicalista...que rechaza la horrorosa mentira de la libertad política...y busca la liberación del proletariado, lejos de... las locas quimeras de redención por medio de la política... Para ello acude a la acción directa, a la presión ejercida por los proletarios sobre los patronos, sin la peligrosa mediación de los parlamentos y sin la ayuda de los poderes públicos sugestionables”⁵. En uno de sus últimos actos en el poder, Victoriano Huerta clausuró la COM el 6 de junio de 1914, encarcelando a varios de sus dirigentes y propiciando la salida de otros que, como Soto y Gama, se fueron a engrosar las filas del zapatismo.

A finales de 1914 fueron fundados el sindicato de tranviarios y el Sindicato Mexicano de Electricistas, que de inmediato se afiliaron a la COM. En septiembre del mismo año, en medio de una serie de huelgas y movilizaciones de profesores, tranviarios, panaderos, choferes de coches de alquiler y tipógrafos, entre otros, la COM envió a Jacinto Huitrón y Luis Méndez, administrador y tesorero de la organización respectivamente, a entrevistarse con Zapata en Cuernavaca, “buscando la unidad de los trabajadores de la ciudad con los del campo”⁶.

¿Cómo se explica entonces el pacto con los carrancistas, para entonces ya abiertamente enfrentados con Villa y Zapata después de la ruptura de Carranza con la Convención Revolucionaria? En febrero de 1915, el pintor Gerardo Murillo, Dr. Atl, propuso a la COM su incorporación orgánica al constitucionalismo⁷. Armado con persuasivos argumentos sobre los decretos a favor de los trabajadores promulgados por Carranza y algunos de sus jefes políticos en Puebla, Tlaxcala y Veracruz, y con “\$15,000... para canjear las sábanas villistas por los billetes constitucionalistas... (más) otros once mil pesos proporcionados por las autoridades constitucionalistas”⁸, el Dr. Atl convenció a 66 dirigentes de la COM de sumarse al constitucionalismo. Tomada la decisión, un “comité revolucionario” de 8 miembros se trasladó al puerto de Veracruz donde se entrevistó con Carranza y firmó con su Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, el famoso Pacto, el 17 de febrero de 1915.

Una vez de vuelta en la capital con un acuerdo que los comprometía a abrir ahí un centro de reclutamiento de Batallones Rojos, los miembros del comité firmante “no logran el aval de los 23 sindicatos afiliados a la COM”, y sólo el Secretario General del sindicato de tranviarios, un tal Mejía, “sin acuerdo de asamblea, acepta y obliga a los operadores a reclutarse”, bajo amenaza de despido. Días después el dirigente tranviario afirmaría haber sido “secuestrado y obligado a firmar papeles en blanco”⁹.

Los Batallones Rojos se integraron principalmente con tranviarios y obreros de la Maestranza de Artillería (por lo tanto, ya militarizados), más trabajadores desempleados de los gremios de la carpintería, sastrería, construcción, herrería, etc., atraídos por la promesa de pan y sueldo. Aunque es indiscutible su participación en acciones militares (como el sitio de 72 días en El Ébano, San Luis Potosí, y la histórica batalla de Celaya), su labor más fructífera fue la propaganda, llevada a cabo por un comité de 72 miembros. Esta labor le

permitió a la COM establecer, de la mano del avance constitucionalista, centros de organización sindical en Orizaba, Tampico, Guadalajara, San Luis Potosí, Morelia, Monterrey y hasta Yucatán, cuya influencia, particularmente en el caso de las tres primeras ciudades, se pondría de manifiesto durante los turbulentos años 20.

Fue esta misma labor propagandística, aunada a las huelgas generales de Veracruz, Tampico y el DF, a lo largo de 1916, demandando pago de salarios con base en el patrón oro ante la terrible inflación¹⁰, lo que indispuso a Venustiano Carranza con la COM, contra la que actuó de manera rápida y contundente, reprimiendo el movimiento, encarcelando y condenando a muerte a algunos dirigentes huelguistas, clausurando la Casa del Obrero Mundial, y licenciando los Batallones Rojos. El Pacto duró un año.

Es difícil afirmar que hubo una ruptura explícita al interior de la COM debido a la firma del Pacto con el constitucionalismo¹¹. En las memorias de los pactistas Jacinto Huitrón y Rosendo Salazar se pueden apreciar las vacilaciones, temores y esperanzas de los sindicalistas a la hora de discutir, firmar e implementar el Pacto. Simplemente, los dirigentes entran en tratos por primera vez con el poder material, concreto, no con la abstracción que se rechaza de tajo en la declaración anarquista, y sus decisiones reflejan esta inexperiencia. Jacinto Huitrón (quien formó el Grupo Luz y luego fue miembro fundador de la anarcosindicalista Confederación General de Trabajadores, CGT, en 1921), desencantado con el resultado del Pacto, simplemente regresó a las viejas posiciones autonomistas y anti-colaboracionistas. El Pacto de la COM con el Constitucionalismo, más que marcar el viraje del movimiento obrero de la autonomía a la subordinación al poder político, representa una primera experiencia de alianza parcial con el poder, de la cual cada quien sacaría sus lecciones para el futuro.

1.2. La Constitución de 1917

La dispersión de los militantes activos de la COM tras su clausura le impidió a ésta jugar un papel protagónico en los debates del Constituyente sobre la cuestión laboral. Sin embargo, algunos Constituyentes que tenían vínculos con trabajadores y experiencia en anteriores intentos de legislación obrera, jugaron ese papel¹².

El Constituyente de 1917 fue más allá de todo lo conocido en el mundo en materia de legislación laboral, ya que afirmó una nueva filosofía que se apartaba del pensamiento liberal del que surgió el concepto mismo de “Constitución”. En efecto, en lugar de considerar al trabajo como una relación de libre concurrencia entre dos individuos, uno que lo presta y otro que lo contracta, sujeta por ello a la legislación que norma los pactos entre particulares, la Constitución mexicana reconoce la naturaleza social de la relación de trabajo y el conflicto de clases inherente a la organización de la producción capitalista, y erige al Estado como mediador.

Los antecedentes inmediatos del Artículo 123 de la nueva constitución son el Artículo 2 de las adiciones al Plan de Guadalupe, del 12 de diciembre de 1914, y el “proyecto de código obrero, elaborado en 1915 por iniciativa de Carranza”¹³. Una comisión especial del Constituyente de Querétaro, presidida por funcionarios carrancistas, se dio a la tarea de redactar un capítulo especial sobre la cuestión laboral (el cual constituye uno de los nueve Títulos de la Constitución).

El mayor debate al interior de la comisión fue el relativo al derecho de huelga, la cual fue considerada como un acto legítimo de los trabajadores para la defensa de sus intereses ante la negativa patronal de acceder a sus demandas. Los límites y modalidades en el ejercicio de este derecho fueron la materia de este debate. La solución de compromiso fue considerar que “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diferentes factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”¹⁴ He aquí dos de los tres elementos fundamentales de la filosofía laboral del Constituyente de 1917: 1) la producción tiene como factores principales el “trabajo” y el “capital”, cuyos intereses son divergentes; 2) la desigualdad a favor de los patrones es una característica de las relaciones entre el trabajo y el capital, tan es así que se autoriza la huelga obrera para “armonizar” los intereses en conflicto.

El tercer elemento está contenido en la Fracción XX del Artículo 123 que señala: “Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.” Es decir, queda garantizado el “incuestionable derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre.”¹⁵ Con esto, “se ha dotado al Ejecutivo de poderes extraordinarios permanentes

que prevén... el arbitraje de última instancia de los conflictos que surgen entre las clases fundamentales de la sociedad.”¹⁶

El resto de las fracciones del Artículo 123 original consagraron demandas del entonces joven movimiento obrero (jornada de ocho horas, descanso semanal, salario mínimo, prohibición del trabajo infantil, responsabilidad patronal sobre las condiciones de salud y seguridad en el empleo, etc.), algunas de las cuales ya habían sido reconocidas en los reglamentos laborales locales promulgados por algunos jefes militares en sus áreas de influencia durante la contienda armada. La consagración de otros derechos (reparto de utilidades y vivienda obrera, por ejemplo) se adelantó incluso a una amplia movilización a su favor por parte de las organizaciones obreras; por lo que su implementación en la práctica tuvo que esperar a que el movimiento obrero alcanzara la fuerza suficiente para reclamarla exitosamente.

Desde la redacción original del Artículo 123 aparece la dualidad entre el disfrute de los derechos consagrados y las posibilidades de intervención del Estado. En lo sucesivo, el régimen posrevolucionario utilizaría este poder de intervención sin vacilaciones. Sin embargo, el Artículo 123 original aún contenía muchas lagunas que dieron lugar a diferentes interpretaciones, tanto sobre los límites en el ejercicio de los derechos laborales como sobre los alcances de la intervención del Estado. La historia de sus modificaciones es la historia de los esfuerzos del régimen por estrechar los cauces de la libertad sindical y ampliar sus propios medios de intervención, tanto en la resolución de conflictos laborales como factor determinante, como en la propia dinámica interna de poder del movimiento obrero, garantizando la hegemonía de las organizaciones que le eran afines.

1.3. Acción Directa vs. Acción Múltiple

El Artículo 123 constitucional planteó a los sindicatos de la época la posibilidad de obtener mejoras concretas en las condiciones de trabajo apelando a la acción gubernamental¹⁷. Ello actuó como argumento en contra de la recurrencia exclusiva a la “acción directa” (es decir, a la confrontación frontal con los patrones a través de tácticas de lucha como la huelga, el sabotaje, el boicot, el tortuguismo, etc. sin mediación gubernamental) y a favor de la “acción múltiple”. La táctica de la acción múltiple apareció hacia 1917 como una

“fuerte tendencia colaboracionista”¹⁸, que abogaba por la vinculación con el poder para la consecución de las demandas económicas de los trabajadores, promovida por Luis Napoleón Morones, originalmente un empleado de la Compañía de Teléfonos.

A principios de 1918 el gobernador de Coahuila, Gustavo Espinosa Mireles, emitió una convocatoria invitando a todas organizaciones obreras a reunirse en un III Congreso Obrero Nacional*, a celebrarse en la ciudad de Saltillo, para discutir la unificación del movimiento obrero mexicano en una central general de trabajadores.

Mientras que el Congreso recibió el respaldo decidido de los partidarios de la acción múltiple; una parte de la corriente anarquista (el Grupo Luz, las secciones mexicanas de *Industrial Workers of the World, IWW*[†]) decidió participar a pesar de su rechazo al colaboracionismo al priorizar el objetivo de la unificación, y otros grupos (la Federación de Sindicatos Obreros del DF y la Cámara del Trabajo de Veracruz) decidieron no participar en absoluto. Del Congreso surgió, el 1º de mayo de 1918, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), con Luis N. Morones como Secretario General.

Los resolutiveos del congreso fundacional de la CROM reflejan el peso que los grupos anarquistas tuvieron en él, empezando por el carácter *Regional* de la nueva central, lo que señala el énfasis en la autonomía de las organizaciones locales y el federalismo. Sin embargo, los promotores de la acción múltiple tuvieron éxito en reducir los objetivos de la central a la lucha económica, dejando las tareas de formación político-sindical a grupos externos a los sindicatos, así como en aprobar la creación de un cuerpo directivo (Comité Central) permanente y asalariado. De esta corriente afirman Paco Ignacio Taibo II y Rogelio Vizcaíno que:

“En Saltillo no triunfa la línea de la ‘acción múltiple’ (lo que es) producto de la presencia masiva de... (las) delegaciones y de los grupos anarquistas, pero triunfan sus paladines, que copan el aparato recién creado y desplegarán a partir de este control sus posiciones.”¹⁹

Bien poco duró la unidad. Una oleada de huelgas y grandes movilizaciones obreras (iniciada con una huelga textil en Puebla paralela a la celebración del congreso de la CROM y con episodios posteriores en Monterrey, Tampico, Torreón y Orizaba), encontró a

* El I y el II Congresos Obreros Nacionales se celebraron en Veracruz (1916) y Tampico (1917).

† *Trabajadores Industriales del Mundo*, una central sindical internacionalista con sede EEUU de tendencia anarcosindicalista.

una dirigencia cromista pasiva y solidaria sólo en declaraciones ante la abierta represión del gobierno de Carranza, mientras que las organizaciones locales de base secundaban el movimiento con huelgas solidarias y/o sustentadas en sus propias demandas salariales.

Otro factor de contradicciones fue la reproducción en México de la encarnizada lucha entre las dos grandes centrales estadounidenses: la anarcosindicalista IWW y la *American Federation of Labor* (AFL, Federación Estadounidense del Trabajo). Mientras que la IWW contaba con la simpatía natural de los anarquistas mexicanos y con secciones propias en México, la AFL, fundada en un proyecto sindical que enfatizaba la lucha económica en el ámbito de las empresas con el objetivo de *mejorar* las condiciones materiales de los trabajadores más que de *transformar* las relaciones sociales de producción²⁰, encontró un aliado importante en la dirigencia cromista. La pugna AFL/CROM vs. IWW/anarquistas mexicanos llegó a su clímax durante el proceso de creación, a lo largo de 1918, de la Confederación Obrera Panamericana, auspiciada por la AFL y denunciada por los anarcosindicalistas como un intento de infiltración del movimiento obrero internacional por parte del Departamento de Estado de EEUU.

Lentamente los grupos más militantes se fueron escindiendo de la CROM; el ala izquierda de la Federación de Sindicatos Obreros del DF, agrupada en torno al sindicato tranviario, integró el Gran Cuerpo Central de Trabajadores en diciembre de 1918. Por otro lado, la llegada a México de los *slackers*[‡] estadounidenses trajo consigo información fresca sobre la Revolución de Octubre y la llegada al poder de los Bolcheviques en Rusia, así como ecos de las discusiones en todo el mundo entre socialistas, anarquistas y comunistas sobre el papel de las organizaciones obreras en el proceso revolucionario.

A principios de 1919, Luis N. Morones creó el Grupo Acción con un grupo de dirigentes afines como Ricardo Treviño, Celestino Gasca y Samuel Yúdico. El Grupo Acción se autoerigió como la dirección real de la CROM y priorizó la estrategia de consolidar sus vínculos con personalidades políticas, como Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles. Frente a la coyuntura electoral de 1920, el Grupo Acción eligió apoyar la candidatura presidencial de Álvaro Obregón y firmó un pacto con el caudillo, comprometiendo el apoyo de la CROM en la contienda electoral a través de un partido político por constituirse, a cambio

[‡] Desertores de conciencia; en su mayoría eran jóvenes socialistas o anarquistas que evadieron el servicio militar y la posibilidad de ser enviados a la Primera Guerra Mundial.

de posiciones en el gabinete, el monopolio cromista en la interlocución obrera con el gobierno y apoyos económicos. El Partido Laborista, brazo electoral de la dirigencia de la CROM, se formó el 21 de diciembre de 1919 y de inmediato expresó su apoyo a Obregón.

Por su parte, las corrientes revolucionarias se enfrascaron en su propio proceso de definición política y partidista. A finales de agosto de 1919, a iniciativa del Partido Socialista del DF, se reunió un Congreso Socialista en la Ciudad de México en el que confluyeron representantes de una amplia gama de organizaciones que se ostentaban como tales: partidos socialistas regionales, sindicatos, grupos anarquistas y hasta el Grupo Acción. Del Congreso surgió el Partido Socialista Mexicano. La declaración final, firmada por 22 delegados, manifestó la adhesión del nuevo partido a los principios del comunismo bolchevique y a la III Internacional²¹. Con ello, fueron adoptadas las tesis leninistas sobre la posición del partido comunista como vanguardia del proletariado en la lucha de clases y la supeditación de la labor sindical a la línea política del partido. Ello resultó en la salida tanto de los elementos colaboracionistas como de los anarquistas, opuestos éstos a la noción de “vanguardia” y a la acción política partidista. Antes de concluir el año, el recién formado Partido Socialista Mexicano se había fracturado en tres microsectas: dos de ellas encabezadas por facciones rivales de *slackers* estadounidenses (el Partido Comunista *de México* y el Partido Comunista *Mexicano*; este último es el núcleo del PC que existió hasta 1981) peleando entre sí por el reconocimiento oficial de Moscú como franquicia mexicana de la III Internacional; la tercera integrada por miembros del viejo Partido Socialista.

1.4. Los Fabulosos Veinte. La CGT vs. la CROM

Tras el triunfo de la rebelión de Agua Prieta contra Carranza, el interinato de Adolfo de la Huerta inició en medio de una oleada de huelgas y movilizaciones obreras. El presidente provisional medió directamente en varias negociaciones obrero-patronales, como las protagonizadas por electricistas, trabajadores textiles y tranviarios, y en general su política laboral se mostró más conciliadora que la de Carranza. Como parte de esta política y de la alianza entre el Grupo Acción y el obregonismo, de la Huerta llamó a dirigentes cromistas a ocupar cargos públicos, como Celestino Gasca (Gobernador del Distrito Federal) y Eduardo Moneda (Jefe del Departamento de Previsión Social de la Presidencia).

1920 fue un año intenso para el movimiento obrero. A lo largo del año se sucedieron huelgas de trabajadores textiles (Metepéc, Puebla, donde 5 mil trabajadores se enfrentaron con el ejército, DF, Querétaro, Guadalajara) mineros y metalúrgicos (Monterrey, La Laguna, Pachuca, Aguascalientes, Zacatecas, Durango, Chihuahua), petroleros (Tampico), ferrocarrileros (Veracruz, Yucatán), y tranviarios (Ciudad de México, Aguascalientes), entre otros. La huelga por solidaridad fue común entre los movimientos en lucha y las demandas específicas fueron en la mayoría de los casos aumento salarial, mejora en las condiciones de trabajo y reconocimiento sindical²².

La estrategia de la dirigencia de la CROM frente a este fenómeno consistió en limitar los movimientos huelguísticos a las demandas económicas, aislar a los elementos radicales e institucionalizar los mecanismos de mediación a fin de consolidar su propia interlocución con el régimen.

Entre el 1 y el 9 de julio de 1920, la CROM celebró su II Convención en Aguascalientes, la cual constituyó una verdadera purga de anarquistas y comunistas de la central, con lo que se formalizó la ruptura y la definición cromática bipolar del movimiento sindical: *amarillos* (CROM) vs. *rojos* (anarquistas y comunistas).

Los elementos radicales excluidos en la convención cromista organizaron la Federación Comunista del Proletariado Mexicano (FCPM) en agosto, la cual, aunque en un principio limitada al DF, jugó un papel crucial para reposicionar a la corriente revolucionaria en el movimiento obrero en medio de ola de movilizaciones de finales de año. Este proceso unitario llegó a su punto culminante en febrero de 1921 con la convocatoria a una “Convención Nacional Roja” que se convertiría en el congreso fundacional de la Confederación General de Trabajadores (CGT).

Los principales sindicatos fundadores de la CGT fueron el de tranviarios, el de artes gráficas, el de panaderos, la Federación de Hilados y Tejidos del DF, los sindicatos de trabajadores de las empresas El Buen Tono, El Palacio de Hierro y la telefónica Ericsson, sindicatos de trabajadores agrícolas, tabacaleros y portuarios de Veracruz, de petroleros de Tamaulipas, de trabajadores agrícolas de Jalisco, San Luis Potosí y Yucatán, además de grupos obreros de varias partes del país, que en conjunto integraban a entre 12 y 15 mil trabajadores²³.

Producto de la presencia de anarquistas y comunistas en el Congreso, las resoluciones del mismo proclamaron como objetivo final de la lucha revolucionaria la dictadura del proletariado ejercida a través de consejos obreros y campesinos y no de partidos políticos (Comunismo Libertario). (Sin embargo, la alianza anarco-comunista duró bien poco: en el 1º Congreso Ordinario de la central [septiembre de 1921] los elementos comunistas fueron expulsados y la corriente anarcosindicalista afianzó su hegemonía.) Se confirmó la táctica de la acción directa y la democracia directa en la lucha sindical, y se garantizó “el respeto irrestricto a las decisiones de cada sindicato de declarar la huelga, el boicot y el sabotaje de acuerdo a sus necesidades y ritmos internos.”²⁴

Una vez constituida la CGT, los dos polos antagónicos del sindicalismo de los años veinte tuvieron expresión orgánica.

“Desde sus orígenes la CGT se constituyó en la antítesis de la CROM; al grado tal, que muchas de las acciones de aquella sólo se explicaban en función de ésta.”²⁵

El primer campo de batalla fue el movimiento ferrocarrilero, donde se disputaban la hegemonía la vieja Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros (la “Unión”, pro patronal) y la recién creada Confederación de Sociedades Ferrocarrileras (los “confederados”, próximos a la CGT). Los confederados estallaron la huelga por reconocimiento sindical a principios de 1921 y el gobierno respondió con despidos, contratación de esquiroles y vigilancia militar de las instalaciones. La CGT desplegó una intensa campaña de acción a través de huelgas solidarias que, junto a las acciones intensivas de los propios ferrocarrileros, forzaron al gobierno a reconocer a la Confederación y a despedir gradualmente a los esquiroles. La CROM, a través de la Unión primero y luego de la Federación Nacional Ferrocarrilera (1925), encabezada por Samuel Yúdico, buscó repetidamente apoderarse del liderazgo ferrocarrilero. En 1926-27, la CROM azuzó al gobierno para que reprimiera violentamente la huelga general ferrocarrilera y ganó presencia en el sector a través de sus sindicatos gremiales afiliados²⁶.

El sector textil fue un bastión de la CGT durante la década. Las huelgas textiles del periodo 1921-24 (DF, Atlixco, Metepec, Orizaba) enfrentaron la abierta represión del gobierno. En San Ángel, la represión ordenada por Celestino Gasca, gobernador cromista del DF, dejó varios militantes cegetistas muertos. En 1924, la crisis en la industria textil y su

secuela de cierres, despidos y reducción salarial, dio la ocasión a la CGT de implementar el control obrero (autogestión) en fábricas recuperadas²⁷.

En la industria petrolera el enfrentamiento CGT-CROM alcanzó su clímax en 1924-25 con las huelgas en las compañías El Águila y Huasteca. En el primer caso, la CROM pudo imponer una solución vertical a la huelga a través de la firma de un contrato colectivo de trabajo que no fue bien recibido por la base trabajadora, y en el segundo caso, el ejército intervino en favor de los esquiroleros enviados por la CROM y en contra de los huelguistas de la CGT. Sin embargo, los intentos de penetración cromista en el gremio petrolero fueron obstaculizados por el gobernador de Tamaulipas, Emilio Portes Gil, quien gobernaba la entidad con el apoyo de una coalición *sui géneris* de sindicatos independientes de la CROM²⁸.

En su larga lucha contra la CROM, el gobierno y la patronal, la CGT refinó sus métodos de acción directa. La huelga general era una táctica de lucha que requería (y requiere) de una gran conciencia de clase, por lo que el éxito con que fue llevada a cabo repetidamente durante este periodo habla de una gran labor de formación política. La CGT hizo famosa la práctica de colocar piquetes frente a establecimientos en huelga para impedir físicamente la entrada de esquiroleros y llegó al punto de impulsar la toma armada de tierras (1923) y la recuperación de fábricas (1924) para desarrollar la autogestión obrera. Durante el mismo periodo, la CGT buscó reorganizarse a través de sindicatos de industria y federaciones por sector para contrarrestar el sindicalismo gremialista que atomizaba la acción obrera.

La CGT luchó contra los amarillos en condiciones de precariedad económica, contando solamente con las aportaciones voluntarias de sus agremiados. La central compensó siempre su limitada membresía (108 sindicatos, 23 uniones, 13 grupos de afinidad, 9 federaciones y 4 comunidades agrícolas²⁹, y algunos miles de miembros en su momento de mayor expansión en 1926) con una gran capacidad de movilización.

Por su parte, la CROM creció exponencialmente en el mismo periodo gracias a su posición privilegiada de interlocución con el gobierno, los enormes recursos puestos a su disposición y sus tácticas de intimidación contra patronos y trabajadores. Una vez consolidada su posición en el régimen a raíz de su participación activa en el combate a la rebelión de Adolfo de la Huerta en 1923, la CROM y el Grupo Acción vivieron sus años dorados en el periodo presidencial de Plutarco Elías Calles. Luis N. Morones fue nombrado Secretario

de Industria, Comercio y Trabajo, su lugarteniente Reynaldo Cervantes Torres fue designado titular del Departamento del Trabajo, y otros cromistas recibieron cargos menores, lo que convirtió a la CROM en juez y parte en los conflictos laborales arbitrados por la Secretaría y le allegó grandes recursos económicos a la central, los cuales eran descontados de los salarios de empleados públicos. En 1927, eran miembros de la CROM 11 de los 58 Senadores de la República y 40 de los 272 Diputados Federales³⁰. La evidente cercanía entre Calles y Morones y la costumbre de este último de ostentar su nueva prosperidad económica dieron lugar a populares chistes como el que afirmaba que las siglas de la CROM significaban en realidad *Cómo Roba Oro Morones*, y al revés, *Más Oro Roba Calles*.

En la conquista de nuevos feudos sindicales los cromistas no dudaron en emplear la violencia gangsteril, e incluso (en una burla cruel hacia los anarquistas) acuñaron la frase “aplicar la acción directa” para referirse al envío de pistoleros a arreglar cuentas con trabajadores disidentes o reacios a aceptar la “representación” de la central, los cuales se cobraron la vida de varios militantes cegetistas. Asimismo, el sindicato de Artes Gráficas de la CROM era un instrumento ideal para aplicar presión sobre los dueños de periódicos para que publicaran notas favorables a la central y al gobierno, o bien para que moderaran sus críticas. La CROM cerró filas con el gobierno durante el conflicto cristero y en las negociaciones con las compañías petroleras, por lo que le era crucial garantizar el control sobre los trabajadores del gremio.

Desde el punto de vista de la consolidación del régimen post-revolucionario, la colaboración entre clases a través de una central obrera como la CROM era indispensable para crear las condiciones necesarias para la reconstrucción económica. Un modelo sindical que hiciera hincapié en mejorar las condiciones de los trabajadores sin cuestionar (a pesar de los excesos retóricos) los fundamentos del sistema capitalista era un elemento crucial para obtener el reconocimiento y la confianza de la patronal. La dirigencia cromista tenía plena conciencia de ello y elaboró un discurso político (el Laborismo) arraigado en el nacionalismo, el “sindicalismo científico” basado en el método taylorista de organización del trabajo, y la lucha contra el comunismo.

El laborismo no significaba otra cosa que la *acción coordinada entre los sindicatos y el Estado*.³¹ (Las cursivas son originales.)

La guerra abierta entre la CROM y la CGT dejó sólo un papel marginal para otras expresiones del movimiento obrero. En 1922, se celebró en Guadalajara un congreso de organizaciones obreras católicas de donde surgió la Confederación Nacional Católica del Trabajo. De corte confesional, la central católica promovió la “compasión” patronal como medio de aliviar las duras condiciones de los obreros. Su acción durante los años veinte se redujo al estado de Jalisco, donde libró una dura batalla contra la gestión radical del gobernador José Guadalupe Zuno y sus aliados de los sindicatos comunistas³², para luego diluirse en el conflicto cristero.

Tras su expulsión de la CGT a finales de 1921, el sindicalismo comunista sólo pudo reaparecer significativamente en escena hasta la huelga ferrocarrilera de 1926-27, asesorando a la Confederación de Sociedades Ferrocarrileras en lucha contra el gobierno y la CROM. En 1929, los comunistas, con la activa participación del muralista David Alfaro Siqueiros, crearon su propia central sindical, la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM), la cual recibiría inicialmente el apoyo del gobierno de Portes Gil.

Las dos centrales antagónicas de los años 20 iniciaron un proceso paralelo de declive, aunque el de la CROM fue más abrupto. Las relaciones entre Morones y Calles y el (otra vez) candidato Obregón pasaron de la indiferencia a la confrontación, y tras el asesinato del ya entonces presidente electo, en julio de 1928, se desató una crisis en el grupo gobernante de la que salieron muy mal librados los cromistas, sobre quienes recayó toda clase de sospechas y acusaciones. En poco tiempo, la CROM había perdido sus puestos en el gobierno (y con ello su poder económico) y era sujeto de una investigación de la Cámara de Diputados por corrupción, en la que surgieron a la luz todo tipo de tropelías cometidas por la dirigencia³³. La designación de Emilio Portes Gil (quien había resistido la penetración cromista entre los petroleros de Tamaulipas) como presidente interino sólo agravó las cosas para Morones y el Grupo Acción.

La súbita caída de la CROM tuvo el efecto inmediato de fortalecer a la CGT con la llegada de algunos sindicatos cromistas, principalmente textiles³⁴. Sin embargo, esta última central ya venía arrastrando agudos problemas y pugnas internas.

“De este momento de auge (1926) a la declinación pasan sólo dos años; después, la crisis al interior, los factores externos y la inoperancia de la acción directa harán que la CGT dé poco a poco el gran viraje.”³⁵

Al parecer, el mismo éxito de la acción directa en la lucha de fábrica y de la huelga general limitó la capacidad de la CGT para responder a retos del entorno político que requerían un tratamiento más sutil, como fueron las discusiones sobre la reglamentación del Artículo 123 constitucional, y como resultado, la central quedó entrampada en una dinámica de confrontación permanente.

Por mucho tiempo la CGT no se planteó la necesidad de abordar el tema de una posible legislación laboral, y cuando lo hizo dio un giro radical. El VII Congreso (1929) decidió la participación de la central en la reglamentación del Artículo 123 y dejó en suspenso los planteamientos anarcosindicalistas, buscando recuperar el tiempo perdido y obtener una interlocución con los otros actores de las relaciones laborales. En los hechos, la CGT nunca llegó a influir en las discusiones sobre la reglamentación del 123, su viraje sólo contribuyó a la conclusión de toda una época en el movimiento obrero mexicano.

1.5. El Proceso hacia la Ley Federal del Trabajo

Desde la promulgación de la Constitución de 1917, la reglamentación del Artículo 123 fue demanda constante de un sector de las organizaciones obreras, principalmente la CROM; promesa continua de los sucesivos gobiernos, explícita en el Pacto entre la CROM y Obregón; y blanco patronal desde que el Primer Congreso Nacional de Industriales se opuso a la aplicación del Artículo 123 en noviembre de 1918. La resistencia patronal se enfocó en la limitación de la jornada de trabajo, el reparto de utilidades, el modelo de justicia laboral a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la contratación colectiva³⁶.

De todas las lagunas que contenía la redacción original del Artículo 123, la que mayores conflictos provocó fue la relativa a la falta de definiciones claras sobre la naturaleza, composición, competencia y funciones de las autoridades del trabajo, particularmente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley de Secretarías de Estado de 1917 otorgó al Departamento del Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, la función de mediación y arbitraje en los conflictos laborales originados en el Distrito Federal, a petición expresa de las partes. Adolfo de la Huerta creó un Departamento Especial de Trabajo anexo a la Presidencia, con el obje-

tivo de agilizar la solución de los conflictos ante la inoperancia del Departamento de la Secretaría, pero esto sólo creó problemas de competencia entre dependencias de gobierno.

La implementación del sistema de mediación y arbitraje laboral a través de instituciones tripartitas (las Juntas de Conciliación y Arbitraje), establecido en la Constitución, supuso al principio más problemas que certidumbre. La CGT se opuso a la intervención del gobierno a través de un representante con voto y anticipó la corruptibilidad de los representantes obreros; los empresarios rechazaron de plano la función de árbitro de las JCA; diputados en el Congreso Federal criticaron que mediante la integración de organismos tripartitos se dieran armas iguales a dos elementos desiguales.

La Suprema Corte de Justicia contribuyó a la confusión cuando resolvió un amparo en 1918 a favor de los empresarios afirmando que las JCA carecían de imperio para ejecutar sus laudos. Este criterio ya había sido asumido en el Reglamento Provisional de la JCA del DF, el cual demandaba que los laudos fueran remitidos a un juez competente. El fallo de la Corte generó diferentes reacciones; la JCA de Córdoba simplemente lo ignoró y siguió funcionando; la de Pachuca se disolvió y dejó que los conflictos laborales fueran resueltos por una autoridad civil. La reglamentación en Tamaulipas decretó que los fallos de la JCA local sólo tendrían fuerza legal al ser confirmados por el Ejecutivo del Estado, lo que agravó la invasión de funciones del Poder Judicial por parte del Poder Ejecutivo³⁷.

Ante la confusión y el vacío jurídico, la CROM desempeñó el papel de intermediación a través de sus dirigentes que ocupaban cargos en el Departamento de Trabajo.

“...la CROM ejerció un importante papel en la regulación del enfrenamiento entre trabajadores y patrones. En la primera etapa... (1918-1923) esta organización se desempeñó como mediadora extraoficial en los conflictos para convertirse posteriormente (1924-1928) en un verdadero ‘apartado informal del Estado’.”³⁸

Otra laguna importante del Artículo 123 fue la relativa al ejercicio del derecho de huelga. El auge huelguístico de mediados de 1920 por reconocimiento sindical y celebración de Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), evidenció la necesidad de definir el alcance del derecho de huelga. ¿Los huelguistas tienen derecho o no a ocupar las instalaciones y a impedir físicamente la entrada de esquiroleros? ¿Cómo se equilibra el derecho de huelga con la libertad de trabajo (por ejemplo, cuando una parte de los trabajadores afectados por una huelga se opone a ésta, ya sea por convicción o por cooptación)?

En el Distrito Federal fue reglamentado el Artículo 4³⁹, relativo a la libertad de trabajo. “La solución... (a) la problemática relación entre dos derechos igualmente garantizados por la Constitución, consistió en jerarquizar el derecho colectivo frente a la libertad individual.”⁴⁰ Esto es, que frente a una mayoría de trabajadores a favor de una huelga legítima, la minoría opuesta a ésta y los obreros “libres” (esquiroles) que quisieran reemplazar a los huelguistas serían legalmente impedidos de ejercer su libertad de trabajo.

Aunque aparentemente los trabajadores obtuvieron un mecanismo legal contra los esquiroles, las implicaciones a largo plazo de esta disposición serían mucho más significativas. Esta legislación introdujo la figura de la “calificación” de las huelgas por parte del gobierno, dotándose éste así de una atribución que no le otorgaba el Artículo 123. La CROM, que contaba con posiciones en el gobierno de Calles, no sólo no temía sino que se beneficiaba de esta intervención.

La reglamentación del ejercicio de los derechos laborales trajo consigo su burocratización y centralización. La 5ª Convención de la CROM en 1923 determinó que una instancia central de la confederación resolviera sobre la pertinencia de las huelgas promovidas por las federaciones y sindicatos locales afiliados.

Durante los años de lucha contra la CGT, la CROM también buscó que se reglamentara lo relativo a la cobertura y alcance de los Contratos Colectivos de Trabajo. En los centros de trabajo cuya mano de obra estuviera afiliada a dos o más sindicatos, correspondería al sindicato mayoritario la titularidad del CCT, el cual, sin embargo, registraría para todos los trabajadores. La Suprema Corte de Justicia sentó un precedente en este sentido en 1926 al ratificar un laudo de la JCA de Jalapa en caso una disputa por la titularidad entre dos sindicatos. La posición monopólica del sindicato mayoritario fue reforzada por la inclusión en los CCT de “Cláusulas de Exclusión”, disponiendo la contratación exclusiva de trabajadores afiliados (o su despido cuando dejaran de pertenecer) al sindicato que ostentara la titularidad del CCT. La CROM empleó con mucho éxito estos mecanismos, como cuando se adjudicó la representación sindical y la titularidad del CCT de los trabajadores tranviarios del DF.

En la cúspide de su poder, la CROM ganó las elecciones para determinar la representación obrera al crearse la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en 1927. Previamente, en 1925, la CROM había presentado un Proyecto para reglamentar el Artículo 123

en el DF, el cual, aunque sostenía el criterio de otorgar la titularidad del CCT al sindicato mayoritario, no abordaba el método para determinar la mayoría sindical.

Al igual que el proyecto de reglamentación del Artículo 123 en el Distrito Federal en 1919, la iniciativa cromista de 1925 contó con el interés de la Cámara de Diputados y con la decidida negativa del Senado, lo que canceló sus posibilidades de convertirse en legislación.

La disparidad de criterios de regulación laboral a nivel estatal, resultado de las diferentes correlaciones de fuerza entre organizaciones laborales y la patronal en cada estado o región, así como de la actuación de las autoridades municipales y estatales y de los caudillos locales, convenció a diferentes actores de la necesidad de una reglamentación federal del Artículo 123. Por otro lado, el declive de la CROM a finales de la década dejó un vacío en la mediación de las relaciones laborales.

En 1929 fueron reformados los Artículos 73 y 123 de la Constitución para facultar al Congreso de la Unión a expedir la ley reglamentaria laboral. Un año antes, en noviembre de 1928, Emilio Portes Gil había sometido su proyecto de Código Federal del Trabajo (el “Proyecto Portes Gil”) a la consideración de una Convención Obrero-Patronal. La respuesta de los representantes obreros, cromistas y comunistas, fue negativa; resentían lo que anticiparon como una abierta intervención estatal en la vida interna de las organizaciones, a través de mecanismos como el otorgamiento de registro sindical (requisito indispensable para obtener personalidad jurídica), el arbitraje obligatorio previo a las huelgas y la calificación de éstas, así como la prohibición expresa a las organizaciones sindicales de participar en política so pena de ver cancelado su registro y con ello su personalidad jurídica.

El viraje radical de la CROM se debió obviamente a la pérdida de su estatus privilegiado frente al gobierno. Portes Gil, por su parte, no hizo sino plasmar en ley las prácticas autoritarias cromistas, recuperándolas para el Estado y aprovechando “estas tendencias para imponer en los conflictos obrero-patronales e intergremiales una racionalidad exclusivamente estatal.”⁴¹

La CROM y el recién constituido Comité de Defensa Proletaria (auspiciado por los comunistas), reunidos en una Convención Pro Ley del Trabajo, acordaron oponerse al Proyecto Portes Gil. Los empresarios también rechazaron el proyecto, considerando, entre otras cosas, que limitaba su capacidad de emplear trabajadores temporales y despedir mano

de obrar para adaptarse a los vaivenes económicos. Atacado desde varios flancos y sin una clara mayoría parlamentaria a su favor, el código laboral de Portes Gil no vería la luz, a pesar de que incluso llegó a ser aprobado en lo general por la Cámara de Diputados.

Hubo que esperar a que la crisis económica mundial iniciada en 1929 hiciera impostergable la reglamentación de los derechos laborales. En el colapso económico, con su secuela de despidos masivos y cierres de empresas, tanto los empresarios como las organizaciones obreras se encontraron sin un marco legal adecuado que les permitiera ajustar personal a unos y salvar el empleo a otros. Las autoridades buscaron mantener un clima de paz laboral desalentando y reprimiendo huelgas.

Como parte de un paquete de medidas para enfrentar la crisis, el presidente Pascual Ortiz Rubio promulgó la Ley Federal del Trabajo (LFT) el 27 de agosto de 1931. El proyecto, elaborado por una comisión intersecretarial encabezada por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y su titular Aarón Sáenz, con base en todos los intentos de legislación anteriores, recorrió ambas cámaras del Congreso en menos de 90 días⁴². En el proceso legislativo, la iniciativa contó con el apoyo de la disciplinada facción del entonces muy joven Partido Nacional Revolucionario (PNR).

Desde las consideraciones de la iniciativa laboral, hasta las declaraciones de prensa de los funcionarios gubernamentales, las justificaciones acerca del contenido de la LFT seguían la misma línea argumentativa: la etapa conflictiva de la Revolución, en la que se hizo necesaria la acción radical para lograr que los derechos de los trabajadores quedaran plasmados en la Constitución, había quedado atrás; una vez garantizadas las conquistas obreras era necesario que en su reglamentación se tomara en cuenta que el país estaba ya en una fase de reconstrucción, en la que la colaboración entre los factores de la producción era un elemento crucial para la recuperación económica. Por ello, era indispensable aclarar los límites en el ejercicio de los derechos laborales y los procedimientos de intervención estatal para garantizar que el ejercicio de estos los derechos estuviera en consonancia y no en contradicción con el interés nacional (el desarrollo económico en el marco del modelo económico capitalista, se entiende).

Sin embargo, desde la perspectiva sindical los peligros eran claros; bajo el discurso de la colaboración entre clases el proyecto de legislación laboral iba a limitar efectivamente el ejercicio de los derechos de los trabajadores, a disfrazar el interés del capital como “inte-

rés nacional” para negar derechos fundamentales como el de huelga, y a crear las condiciones para que la mediación del Estado implicara en los hechos control sobre las organizaciones obreras. Coaligadas en la Alianza de Obreros y Campesinos de México, las principales organizaciones laborales buscaron presentar un frente común de oposición a la aprobación de la LFT. El propio Morones desempolvó el discurso radical para denunciar el proyecto “catastrófico”, “antipatriótico”, “antisocial” y “antirrevolucionario”⁴³ de ley del trabajo. Pero la oposición obrera no prosperó.

Con la aprobación de la LFT “(l)a trampa se cierra; al amparo del nuevo código laboral (sic) las Juntas de Conciliación y Arbitraje empiezan a negar registros y a declarar ‘ilegales’ las huelgas.”⁴⁴⁴⁵

En el camino de la consolidación, el Estado posrevolucionario contaba ya con un instrumento legal que explicitaba los mecanismos de su papel interventor en el conflicto obrero-patronal y de su acción “tutelar” a favor de los derechos de los trabajadores, pero aún debía completarse la conformación del sujeto laboral que hiciera viable su mediación.

1.6. La Integración Orgánica. Cárdenas, la CTM y el Sector Obrero del PRM

La CROM ya nunca pudo recuperar su papel hegemónico en el movimiento obrero mexicano. Reducida a ser una oposición desdeñada durante el proceso que culminó con la aprobación de la Ley Federal del Trabajo, ni aun el apoyo cromista a la candidatura presidencial triunfante de Pascual Ortiz Rubio, en 1930, pudo rescatar a la central de entrar en un proceso de franco declive llamado con sorna el “Desmoronamiento”, en alusión tanto a la desintegración de la organización como a la caída de Morones, su líder histórico.

La primera ruptura de importancia se produjo en marzo 1932, cuando Alfredo Pérez Medina, dirigente de la poderosa Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, fue expulsado de la CROM por mantener cargos públicos y su salida aprovechada por el gobierno para apadrinar la creación de una Cámara del Trabajo, en mayo del mismo año, como punta de lanza del proyecto gubernamental de impulsar la creación de una central obrera única, ya que el dirigente expulsado se llevó consigo más de sesenta organizaciones⁴⁶.

Más grave a larga resultó la ruptura de Vicente Lombardo Toledano con Morones en septiembre de 1932[§]. “Desde 1928, cuando en la IX Convención de la CROM propuso la disolución del Partido Laborista Mexicano, Lombardo comenzó a consolidar una posición propia dentro del movimiento obrero nacional.”⁴⁷ En julio de 1932, Lombardo pronunció un famoso discurso conocido como “El Camino está a la Izquierda”, en el que resumió sus críticas a la orientación que el régimen posrevolucionario venía tomando desde finales de los años 20, sus concesiones al capital extranjero, la desaceleración del reparto agrario y la política de contención de las demandas obreras a través de una supuesta colaboración entre clases. En otro discurso en un mitin organizado por la FSODF, el 18 de septiembre, Lombardo fue más allá en sus críticas para abarcar las desviaciones de la propia CROM, el cual se convirtió en el detonante de la ruptura, materializada en la X Convención de la central. Los lombardistas organizaron su propia convención extraordinaria en marzo de 1933, la cual eligió a Vicente Lombardo Toledano como Secretario General de una “CROM Depurada”, desvinculada del Partido Laborista.⁴⁸ El membrete oficial “CROM”, sin embargo, le fue confirmado por un fallo del Departamento del Trabajo al puñado de organizaciones que se quedaron con Morones.

La CROM Depurada se propuso recuperar un modelo de sindicalismo militante e independiente; lo cual, aunado al prestigio intelectual de Lombardo, le acarreó cierto liderazgo entre otras organizaciones obreras. En junio de 1933, la CROM Depurada fue el eje de un pacto de unificación que incluyó a federaciones sindicales del DF, Puebla y Querétaro, entre otras, y a la CGT. Dicho pacto de unificación fue el núcleo de la futura Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), que celebró su congreso constituyente entre el 26 y el 31 de octubre de 1933.

El liderazgo de Lombardo dotó a la CGOCM de claridad político-ideológica. En su declaración de principios, la nueva central reivindicó la lucha de clases y enfatizó la necesidad de buscar la unificación del movimiento obrero y su autonomía con respecto a los partidos políticos.

“La táctica trazada por esta organización se sustentaba en dos premisas: el sindicalismo revolucionario, por un lado,... a través de huelgas, boicoteos,

[§] Miembro del famoso grupo intelectual de los “Siete Sabios” (junto con Alfonso Caso y Manuel Gómez Morín, entre otros), abogado y doctor en Filosofía, Vicente Lombardo Toledano llegó al Comité Central de la CROM en 1923 como Secretario de Educación, cargo que recibió de manera natural dada su trayectoria como profesor universitario y fundador de la Liga de Profesores del Distrito Federal.

mítines, manifestaciones...; por el otro, labor ideológica directa... para desarrollar (la) conciencia de clase (del proletariado).”⁴⁹

En el plano de las reivindicaciones económicas, la CGOCM elaboró un programa mínimo (convocatoria al Primer Congreso Nacional en 1934) de lucha por aumentos salariales de emergencia, contra los despidos y ajustes de personal y por obtener medios para incautar y administrar los centros de trabajo cerrados por la patronal. La CGOCM también se pronunció en contra del arbitraje obligatorio gubernamental y por el respecto irrestricto al derecho de huelga.

La preocupación por la unificación no era exclusiva de la dirigencia de la CGOCM. Los comunistas, quienes habían constituido su propia central, la Confederación Sindical *Unitaria* de México (CSUM), en 1929, compartían en su análisis de la situación que la única forma en que las organizaciones obreras podían llevar adelante su programa revolucionario era a través de una central unificada⁵⁰. La coyuntura política de 1935 (la llamada “crisis de junio”) establecería el marco para la unificación.

Como resultado de la revitalización del movimiento obrero en un momento en que la clase trabajadora seguía padeciendo duramente los efectos de la crisis económica, el número de huelgas se disparó a partir de 1934^{**}. El auge huelguístico dio origen a la famosa declaración de Calles a Ezequiel Padilla el 11 de junio de 1935, en la que aquél condenó duramente la agitación obrera y la tolerancia del gobierno de Cárdenas.

Existe un virtual consenso entre estudiosos del sistema político mexicano sobre el hecho de que esta declaración desató un conflicto abierto en el seno de la “familia revolucionaria” que terminó con la deportación de Calles y Morones en abril de 1936, el fin del periodo conocido como el “Maximato” y la consolidación del presidencialismo (por oposición al caudillismo). Para fines de este trabajo, se destacan las implicaciones que esta coyuntura tuvo en la conformación de una central obrera única.

Entre las organizaciones sindicales de avanzada, la condena explícita al ejercicio del derecho de huelga y el llamado a la represión por parte de Calles generaron una respuesta inmediata. El 15 de junio, a invitación del Sindicato Mexicano de Electricistas, se integró

^{**} De 13 huelgas en 1933 el número se elevó a 203 en 1934, 642 en 1935 (<http://www.jornada.unam.mx/1997/06/22/fideo2.html>), 674 en 1936 y 833 en 1937 (<http://mx.geocities.com/snrte2002/archivos/historia.htm>).

un Comité Nacional de Defensa Proletaria (CNDP), con participación de la CGOCM, la CSUM, los recién unificados sindicatos de ferrocarrileros y mineros, y otros gremios.

Si bien tanto la CGOCM (que había criticado la vaguedad del Plan Sexenal, la plataforma electoral cardenista) como la CSUM (que apoyó al candidato comunista Hernán Laborde en la elección de 1934 bajo el lema “Ni con Calles ni con Cárdenas”), expresaban abiertamente sus reservas hacia el gobierno en funciones, en el ambiente polarizado del momento no dudaron en hacer causa común con Cárdenas, quien desde su discurso de toma de posesión había expresado su apoyo a la conformación de una central obrera única⁵¹.

En su origen, la alianza del gobierno de Cárdenas con las organizaciones integrantes del CNDP fue perfectamente simbiótica. El masivo apoyo obrero fue crucial para que Cárdenas pudiera completar su purga de callistas en el Congreso y los gobiernos estatales y consolidarse en la presidencia. Por su parte, las organizaciones obreras contaron con el respaldo gubernamental para desplegar una amplia labor reivindicativa, traducida en la casi automática calificación favorable de las huelgas, la intervención de empresas reacias a conceder mejoras económicas y la fijación de estándares laborales más altos. Esto quedó demostrado, por ejemplo, en el caso del conflicto de la fábrica La Vidriera de Monterrey, en el que el Presidente en persona se enfrentó a las muy poderosas asociaciones patronales regiomontanas en defensa del derecho de huelga de los trabajadores de la fábrica, de la actuación de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de la legitimidad del movimiento, al que los empresarios denunciaban como infiltración comunista.

Finalmente, entre el 21 y el 24 de febrero de 1936 se celebró el congreso de unificación del que surgiría la Confederación de Trabajadores de México (CTM). La mayoría de las organizaciones obreras, con la obvia excepción de las federaciones sindicales blancas (controladas por la patronal) y la descabezada CROM, respondieron a la convocatoria. Explicación aparte merece la ausencia de la CGT. Tras abandonar la CGOCM en 1934, los ex anarcosindicalistas pasaron a asesorar a los sindicatos blancos de Monterrey en el conflicto de La Vidriera, para luego unir fuerzas con su vieja archienemiga la CROM en un inútil intento por oponerse a la conformación de la CTM.

El Congreso Constituyente de la CTM buscó definiciones en torno a tres cuestiones fundamentales:

- a) La estructura y el funcionamiento de la nueva central.

b) Las condiciones de la lucha política y económica de los trabajadores dada la situación del país, y

c) La naturaleza de la relación de la nueva central con el Estado⁵².

En los estatutos aprobados se establecía que la central aspiraba a organizarse a través de federaciones regionales y sindicatos industriales nacionales. Los comunistas pusieron la muestra llamando a los sindicatos afiliados a la CSUM (metalúrgicos y petroleros) a integrarse como secciones en los sindicatos nacionales de la naciente central⁵³. La recién creada Federación de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) también se integró a la CTM. Sin embargo, el proceso de asignación de las carteras del Comité Ejecutivo Nacional no fue tan terso. El indiscutible liderazgo de Vicente Lombardo Toledano lo confirmó sin problemas como Secretario General de la CTM, pero el conflicto se suscitó en torno al nombramiento del Secretario de Organización, para el cual estaban propuestos Miguel Ángel Velasco, de la CSUM, y Fidel Velázquez, de la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal (FSTDF). A pesar del respaldo mayoritario a Velasco y la abrumadora oposición a Fidel Velázquez, la presión del bloque de la FSTDF y la política de unidad a ultranza que seguían los comunistas confirmaron a Fidel Velázquez en la cartera de Organización⁵⁴.

Existe un interesante paralelo entre el papel jugado por el Grupo Acción en el Congreso Constituyente de la CROM en 1918 y el desempeñado por el grupo de Fidel Velázquez en el congreso de la CTM. En ambos casos, los grupos que luego serían hegemónicos en ambas centrales se abstuvieron de entrar en el debate ideológico y se concentraron en asegurarse espacios en la dirigencia. La CTM nació con el lema “Por una sociedad sin clases”, y con un programa de corte radical heredado de la CGOCM, enfatizando una plataforma de demandas económicas en el corto plazo para los trabajadores.

Aunque la nueva central se proponía la organización de todos los trabajadores del campo y la ciudad, la labor de organización campesina de la CTM fue explícitamente desautorizada por el presidente Cárdenas. El sujeto social, jurídico y político creado por el reparto agrario (los ejidatarios), y el campesinado en general, estaban contemplados en un esquema de vinculación con el Estado distinto del de la central obrera única.

La CTM se propuso ser parte de la construcción en México de una amplia alianza política que se conoció en todo en mundo como Frente Popular. El auge de los movimien-

tos fascistas en Europa motivó a la Internacional Comunista a recomendar a sus Partidos Comunistas afiliados iniciar acercamientos con diversos sectores sociales y partidos progresistas para construir el Frente Popular en sus respectivos países. En México, el ascenso de la derecha estuvo representado por el activismo patronal y el surgimiento de grupos anti-comunistas como los “Camisas Doradas”. Desde la perspectiva del ala comunista de la CTM, la creación de esta central representaba el primer paso de unidad interna de la clase obrera para desde ahí pasar a formar la alianza antiimperialista multi-clasista. Con esta idea, los comunistas promovieron la participación activa de la CTM en el Comité Organizador del Frente Popular Antiimperialista.

Sin embargo, el gobierno y el grupo de Fidel Velázquez no vieron con buenos ojos la iniciativa comunista y pospusieron la participación de la central hasta invertir la correlación de fuerzas en su interior. Por ello, el grupo de Velázquez buscó copar la mayor cantidad de espacios en la dirigencia cetemista y desplazar a los comunistas en el proceso de expansión de la CTM hacia los estados. A tal punto llegó la confrontación, que los representantes comunistas en el CEN dejaron sus cargos en el IV Consejo Nacional, en mayo de 1937⁵⁵. Finalmente, la presión de sus camaradas estadounidenses convenció a los dirigentes comunistas mexicanos de regresar y, bajo el lema “Unidad a Toda Costa”, aceptar el proceso de construcción del Frente Popular en los términos planteados por el PNR y el grupo de Fidel Velázquez. El primer paso hacia el frente popular fue la alianza en las elecciones legislativas de 1937. El PNR buscaba hacerse de una base electoral de la que carecía, mientras que la lógica de los sindicalistas era apoyar a Cárdenas frente a la Derecha para sacarle más reformas. Finalmente, cuando el presidente Cárdenas anunció la reestructuración del PNR en el Partido de la Revolución Mexicana (PRM), e invitó a la integración de las organizaciones obreras y campesinas, la CTM interpretó el acto como “la realización de un Frente Popular en las condiciones de México.”⁵⁶

El gran entusiasmo que desató la nacionalización de la industria petrolera, el 18 de marzo de 1938, como respuesta a la negativa patronal de reconocer los derechos de los trabajadores petroleros en huelga, reforzó la decisión de integrar al sector obrero al PRM.

“El Partido de la Revolución Mexicana es constituido el 3 de marzo de 1938 y significó de hecho la reestructuración formal del Estado mexicano; en él son incorporadas las organizaciones obreras...; los campesinos, que posteriormente formarían una sola central...; la burocracia (sector popu-

lar), y el ejército... (debido) a la necesidad de sujetarlo políticamente al gobierno ante los brotes divisionistas...”⁵⁷

La integración formal del movimiento obrero al aparato corporativo del Estado era un hecho consumado.

1.7. El Ascenso de Fidel Velázquez

“Las bases del Estado se instituyeron en la medida que las clases sociales se organizaron y formalizaron sus relaciones políticas con el poder; en la medida que los obreros establecieron su fuerza organizativa... por lo tanto, no es gratuito afirmar que la historia de la CTM es paralela a la historia del poder y del régimen político mexicano.”⁵⁸

Cuando se constituyó el sector obrero dentro del Partido de la Revolución Mexicana, Fidel Velázquez ocupaba el segundo puesto en la jerarquía de la CTM. El fundador de la Unión Sindical de Trabajadores de la Industria Lechera había sido de los primeros en abandonar el barco de la decadente CROM, de la cual se retiró para formar la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal (FSTDF) en 1929, junto con el resto de los “Cinco Lobitos”: Jesús Yurén, Alfonso Sánchez Madariaga, Fernando Amilpa y Luis Quintero. Posteriormente, este grupo, representado por Fidel Velázquez y Alfonso Sánchez Madariaga, se integró al Consejo Nacional de la CGOCCM, para desde ahí apoderarse de la Secretaría de Organización de la CTM en el congreso fundacional de 1936, desplazando a Miguel Ángel “el Ratón” Velasco, del grupo comunista.

En términos puramente numéricos, la gestión de Fidel Velázquez como Secretario de Organización de la CTM fue desastrosa. Para finales de 1937, la flamante central unitaria “pierde a la mayoría de sus contingentes: STFRM (59 mil 760 miembros;... FSTSE (65 mil) y SME (3 mil)...”⁵⁹ Sin embargo, esto no fue un obstáculo para que Fidel Velázquez se perfilara como sucesor de Vicente Lombardo Toledano en la Secretaría General de la central, lo cual se consumó el 27 de febrero de 1941, durante su Segundo Congreso Nacional⁶⁰. La transición ocurrió sin mayores sobresaltos y Lombardo Toledano pasó a concentrarse en sus labores como Presidente de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), fundada a iniciativa propia en 1938.

En su discurso de toma de posesión como Secretario General, Fidel Velázquez arremetió contra la política facciosa de los grupos al interior de la CTM y se comprometió a preservar la unidad de la central a toda costa. Cumplió con su promesa a través de su muy particular estilo, expulsando a “todos los grupos con posibilidades de disputarle la dirección (al suyo).”⁶¹ Esta política de monopolizar los espacios de dirección de la central llevó a la CTM al borde de la ruptura. Sin embargo, al mismo tiempo que la unidad de la central quedaba muy comprometida, ésta estrechaba cada vez más sus vínculos con el régimen.

En los últimos dos años del sexenio cardenista empezó el viraje del régimen hacia una política más conciliadora con el capital, reflejada en la candidatura de Manuel Ávila Camacho, un militar de bajo perfil y católico declarado, vencedor en la contienda interna contra Francisco J. Mújica, candidato de la izquierda del PRM. La CTM, en voz de Vicente Lombardo Toledano en un Congreso Extraordinario en febrero de 1939, inauguró con Ávila Camacho la larga tradición de ser la organización que, “en nombre de los sectores del partido”, destapaba al candidato oficial. Una de las primeras acciones del nuevo presidente en funciones fue elevar el viejo Departamento del Trabajo a la categoría de Secretaría de Estado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y confirmarle su jurisdicción sobre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la representación obrera de la CTM.

Ya bajo el liderazgo de Fidel Velázquez,

“En 1941-1946 la organización se convirtió en la fuerza decisiva para consolidar la industrialización del país; con ese fin, la central obrera prolongó su alianza con el Estado... La CTM apoyó sin restricciones la orientación del desarrollo nacional, propuesto por el gobierno de Ávila Camacho; con esta justificación evitó las movilizaciones de masas; consideró correcta la política de Unidad Nacional elaborada por el gobierno.”⁶²

Dos pasos concretos en este sentido fueron la firma del Pacto de Unidad Obrero Nacional entre los mayores sindicatos del país, en 1942, al entrar México en la Segunda Guerra Mundial, en el que los sindicatos se comprometieron a no estallar huelgas durante el conflicto bélico⁶³, así como la firma del Pacto Obrero-Industrial entre la CTM y CANACINTRA (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación), en abril de 1945, para impulsar la industrialización⁶⁴.

La reelección de Fidel Velázquez como Secretario General en 1943 generó un amago de ruptura de la corriente lombardista, que apoyó al candidato perdedor, Celestino Gas-

ca. Sin embargo, el último desafío importante al liderazgo de Fidel Velázquez y el grupo de los Lobitos provino de una serie de escisiones en el seno de la CTM al inicio del sexenio presidencial de Miguel Alemán (1946-1952). La elección de Fernando Amilpa como Secretario General de la CTM, en 1947, en reemplazo del ya para entonces Senador Fidel Velázquez, derrotando al candidato de los comunistas, Luis Gómez Z., dio pie a la salida de la confederación del Sindicato de Trabajadores Mineros (SNTMMSRM), el Sindicato de Telefonistas, la Alianza de Tranviarios, el Sindicato de Trabajadores de Aviación, el Sindicato de Trabajadores y Empleados del Nacional Monte de Piedad, y el Frente de Trabajadores de la Industria Eléctrica, entre muchos otros, los cuales crearon la Central Única de Trabajadores (CUT), dirigida por Gómez Z. y Valentín Campa⁶⁵.

Los tres sindicatos de industria más importantes de ese momento, ya escindidos de la CTM: ferrocarrileros (escindidos desde 1937), petroleros (1944) y mineros (1947), firmaron un pacto de solidaridad cuyos ejes principales eran la lucha contra el imperialismo, la promoción a un modelo nacionalista de desarrollo y el rechazo a la incorporación vertical al partido oficial.

Lombardo Toledano, desencantado por el viraje del régimen, concibió una reorganización de las fuerzas progresistas en torno a su visión del desarrollo económico nacional y a una política antiimperialista, manteniendo a la CTM como eje, pero fuera del PRM-PRI y como parte de un Partido Popular por constituir; por ello apoyó la candidatura de Fernando Amilpa frente a Gómez Z. y los comunistas⁶⁶. Sin embargo, Amilpa, en colaboración con el presidente del PRI^{††}, el general Rodolfo Sánchez Taboada, inició un proceso de reestructuración a fondo de la central que incluyó la purga de lombardistas y comunistas, la sustitución del ideológico lema “Por una sociedad sin clases” por el inocuo “Por la emancipación de México”, y la desafiliación de la CTAL de Lombardo, para posteriormente afiliarse a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL/ORIT), la confederación mundial anticomunista creada a partir de la partición bipolar del movimiento obrero internacional al inicio de la Guerra Fría.

Tras el gran viraje, las federaciones estatales de Veracruz, Sonora, Baja California, Oaxaca, Morelos, el Estado de México, Tamaulipas y Sinaloa, y la regional de La Laguna,

^{††} En su II Asamblea Ordinaria, el 18 de enero de 1946, el PRM se transformó en el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y eliminó de sus documentos básicos toda alusión al socialismo.

abandonaron la CTM y, en marzo de 1948, fundaron la Alianza de Obreros y Campesinos de México (AOCM), dirigida por Vidal Díaz Muñoz.

Expulsado de la CTM, Lombardo Toledano replanteó su esquema de reorganización obrera a través de la creación de una nueva central, la Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCCM), concebida como una fusión de las tres grandes escisiones de la CTM: la CUT, el Pacto de Solidaridad de los tres sindicatos nacionales de industria, y la AOCM. El potencial de la nueva organización era enorme, ya que podría agrupar hasta 400 mil trabajadores, dejando a la CTM (con menos de 100 mil) como una central “de segunda”⁶⁷. Ante ello, el gobierno de Alemán reaccionó rápido y centró su esfuerzo por contrarrestar la creación de la UGOCCM en debilitar a su pilar más fuerte, los tres sindicatos nacionales de industria.

Los sindicatos de ferrocarrileros, petroleros y mineros enfrentaban situaciones específicas diferentes, pero compartían la importancia derivada de su posición estratégica; dos de ellos, ferrocarrileros y mineros, habían participado en la administración de las dos empresas paraestatales más importantes del país: Petróleos Mexicanos (PEMEX) y Ferrocarriles Nacionales de México (Ferroviales), y estaban en una posición natural para influenciar la política energética y de transportes del gobierno; el tercero, el sindicato minero, tenía contratos con una multitud de empresas mineras nacionales y extranjeras, que logró reorganizar en 1944 para revisarlos en la misma fecha, lo cual le dio un enorme poder de negociación mediante la movilización general en uno de los sectores exportadores clave⁶⁸.

El primer sindicato bajo ataque fue el ferrocarrilero. Tras una oleada de movilizaciones en demanda de pago de salarios atrasados, el gobierno maniobró para marginar al grupo de Gómez Z. e independientes del Comité Directivo⁶⁹ e impuso a Jesús Díaz de León, apodado “el Charro” por su afición a los jaripeos y al traje nacional, como Secretario General. El “Charro” desvinculó inmediatamente al sindicato ferrocarrilero del proceso de creación de la UGOCCM y del Partido Popular, reintegrándolo al PRI.

“Nace, así, la singular **categoría sociológica** denominada **charrismo**, que define a toda dirigencia sindical impuesta, con la anuencia estatal y/o empresarial. Su función consiste en controlar –por los medios necesarios- la inconformidad de los trabajadores.”⁷⁰ (Las negritas son mías.)

Luego tocó el turno al sindicato petrolero, el cual fue intervenido por las autoridades del trabajo ante las divisiones derivadas de una negociación contractual insatisfactoria. En

la VI Convención del STPRM, las autoridades infiltraron delegados que destituyeron al Comité Ejecutivo Nacional, eligieron a dirigentes afines al gobierno, y retiraron a los representantes petroleros de la asamblea constituyente de la UGOCEM, que se desarrollaba justo en esos momentos (octubre de 1949).

Una vez asegurado el control sobre los sindicatos de las dos empresas paraestatales más importantes del país, a principios de 1950 el gobierno intervino en la VI Convención Nacional Ordinaria del sindicato minero. En este caso, la resistencia de secciones locales y trabajadores de base fue más intensa, pero para 1951 se consumaron la toma del sindicato y su salida de la UGOCEM.

La UGOCEM, que nació sin dos de los tres sindicatos que encabezaron el proceso unitario y no pudo retener al tercero, perdió toda viabilidad como opción de organización obrera independiente. Lombardo Toledano se quedó sin influencia efectiva en el movimiento obrero mexicano y, tras su fallida campaña presidencial en 1952, se retiró a un papel menor en la política nacional como dirigente del Partido Popular (luego Partido Popular Socialista, PPS), satélite del PRI, hasta su muerte en 1968.

Conjurado el peligro, la CTM pasó de ser un frente sindical amplio a una organización monolítica con una burocracia disciplinada. Fidel Velázquez, convertido en el indiscutible hombre fuerte del movimiento obrero, regresó a la Secretaría General de la CTM en 1950 y no salió de ella hasta 1997, en un ataúd.

1.8. El Callejón de los Milagros

La política económica a inicios de los años 40 estaba orientada a facilitar el desarrollo de la empresa privada para impulsar la “modernización industrial, meta que alimentarían los gobiernos postcardenistas y para cuyo logro el sometimiento obrero era un requisito impostergable.”⁷¹ En este contexto se inscribe la intervención gubernamental en respaldo del grupo de Fidel Velázquez en la CTM.

A inicios de la década, en la economía mexicana privaba aún el patrón de acumulación primario exportador (productos agropecuarios y minerales). La Segunda Guerra Mundial abrió nuevos mercados a las manufacturas mexicanas y contribuyó a su desarrollo, apuntalado por iniciativas gubernamentales como la Ley de Industrias de Transformación

de 1941, lo que a la postre generó todo un cambio de patrón de acumulación. Al mismo tiempo, la demanda estadounidense de petróleo mexicano para su industria de guerra fortaleció la posición de México en las negociaciones comerciales, permitiéndole renegociar favorablemente su deuda externa (reducida a US\$49.6 millones pagaderos a 20 y 25 años) y su deuda con las empresas petroleras de EEUU expropiadas⁷², e introducir cláusulas de protección arancelaria a industrias de reciente creación en el tratado comercial México-EEUU de 1942. El Programa Bracero iniciado el mismo año, le permitió a México manejar el desplazamiento de mano de obra agrícola, producto de la modernización y fomento a la empresa privada en el sector.

Los años de 1941 a 1944 fueron de repunte económico y, a la vez, de caída en los salarios reales debido a la contención salarial del pacto obrero de unidad, el cual terminó por constituir una “tregua social”⁷³ del movimiento obrero que favoreció el rápido enriquecimiento de la burguesía nacional.

La bonanza, sin embargo, duró poco; en 1944 se invirtió negativamente la balanza comercial mexicana y se evidenciaron las limitaciones de la economía nacional: un mercado interno sin dinamismo, dependencia de estímulos externos e incapacidad para desarrollar sectores clave para el proceso de industrialización, como la generación eléctrica y los transportes, debido a la dificultad para importar maquinaria y equipo.⁷⁴

El nuevo orden económico mundial producto de los acuerdos de Bretton-Woods (1944) asignó a las naciones latinoamericanas, incluido México, el papel de productores de bienes primarios exportables e importadores de productos manufacturados en los países desarrollados, especialmente EEUU. Para ello prescribió una drástica reducción arancelaria. El orden mundial de Bretton-Woods excluía la industrialización de los países en desarrollo a través de la protección de sus mercados internos.

Esta política librecambista encontró un aliado interno en la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO). En el otro extremo estaba la izquierda nacionalista del PRI, encabezada por Lombardo Toledano, y un grupo de pequeños empresarios dependientes de las políticas de fomento industrial y la protección arancelaria (CANACINTRA), quienes defendían el desarrollo nacional basado en el sector de bienes de capital y la producción de bienes de consumo para satisfacer las necesidades populares, mediante la protección del mercado interno y la sustitución de importaciones.

La solución de compromiso fue la política económica de “sustitución de importaciones” de los años 40 y el desarrollo de la estructura de economía mixta a la mexicana, “ideológicamente controlada por el Estado, pero económicamente hegemonizada por el capital extranjero”⁷⁵, en el que el capital extranjero (regulado y limitado) se concentró en la producción de bienes de consumo duradero (electrodomésticos, ensamblaje de automóviles, etc.), las empresas de propiedad estatal se reservaron la industria pesada y estratégica (siderurgia, energéticos, papel, etc.), y la empresa privada nacional se quedó con la producción de bienes de consumo final (ropa, calzado, alimentos, etc.). La importación de insumos para la industria se financió con las exportaciones de productos de una agricultura privada, tecnificada y de riego; de metales preciosos y minerales de uso industrial; y con las divisas allegadas por el incipiente sector turístico (y también con créditos y hasta una devaluación del peso). La agricultura ejidal o comunal de temporal proveyó de alimentos baratos a la clase obrera urbana⁷⁶.

El activo papel de los gobiernos de Ávila Camacho y Miguel Alemán en apoyo a este modelo de economía mixta, a través de exenciones fiscales, bajos impuestos y créditos de Nacional Financiera a la empresa privada nacional, pareció rendir frutos inmediatos. Entre 1940 y 1946, el PIB a precios constantes aumentó 59% y el PIB manufacturero aumentó 82%. Entre 1939 y 1945, las exportaciones textiles pasaron de representar 1% de las exportaciones totales a constituir el 20%. El mercado interno creció a grandes pasos, no tanto debido a un mayor poder adquisitivo de la población, sino simplemente a una mayor población⁷⁷. El Milagro Mexicano estaba en marcha.

La Revolución, tanto el discurso oficial como en la psique popular, dejó de identificarse con la justicia social en general y el reparto agrario en particular, y se asoció con la industrialización y la modernización. Consecuentemente, el empresario nacionalista reemplazó al agrarista como héroe revolucionario. Los buenos tiempos permitían rápidas fortunas y el presidente Alemán daba el ejemplo haciendo negocios desde el poder. La paz laboral como resultado del control sobre las organizaciones obreras era un enorme atractivo para la inversión privada nacional y extranjera.

A cambio del apoyo obrero a su política económica, el régimen comenzó a hacer concesiones; la primera de ellas fue la promulgación de la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) en 1943, y el inicio de operaciones del instituto al año siguiente.

Se satisfacía así la vieja demanda de establecer una institución de seguridad social para los trabajadores, si bien el esquema del IMSS provocó al principio más críticas que aplausos debido a que la legislación disponía que el instituto se financiara con fondos del Estado, los patrones y *los trabajadores*. El máximo órgano de administración del IMSS es el Consejo Técnico, integrado por representantes de gobierno, patrones y trabajadores. En el 1º Consejo Técnico del IMSS, cinco de los siete representantes obreros eran cetemistas y dos legisladores miembros de la representación gubernamental también provenían de la CTM (en total 7 de 21 o un tercio de los consejeros)⁷⁸.

En 1950, por primera vez en la historia de México, la industria superó a la agricultura como participación del PIB. Grandes obras de infraestructura se hicieron necesarias para apoyar el proceso de industrialización, cuya realización fue concesionada a empresas propiedad de gente cercana a la administración o directamente involucrada en ella. La imagen de corrupción, ostentación y derroche terminó por caracterizar al sexenio conocido popularmente como el de “Alí Babá y los Cuarenta Ladrones”.

Los tres sexenios siguientes: Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958), Adolfo López Mateos (1958-1964) y Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), constituyeron la etapa del “Desarrollo Estabilizador”, algunos de cuyos elementos principales fueron:

- Estímulos a la iniciativa privada y aumento de su capacidad productiva;
- Reorganización de las finanzas públicas y el crédito;
- Contratación de préstamos externos para compensar la baja recaudación fiscal;
- Aumentos salariales controlados (y mayor rigidez en el manejo de los conflictos laborales; p. ej, durante la gestión de Adolfo López Mateos como Secretario del Trabajo, de 61,191 conflictos planteados ante la Secretaría, sólo 13 culminaron en huelga)⁷⁹;

Ruiz Cortines inició su gestión con un programa de austeridad en el gasto público y acciones destinadas a combatir el acaparamiento y encarecimiento de granos básicos, maíz y frijol, que golpeaban duramente el bolsillo de los trabajadores. Su política salarial hizo posible que entre 1950 y 1958, el salario mínimo aumentara 142.6 y 157.8% en zonas rurales y urbanas respectivamente.

Durante el sexenio de López Mateos, la producción industrial creció 51.9%, y los sectores más dinámicos fueron el automotriz, química, petroquímica, mecánica y papel. Tras haber reprimido a los movimientos ferrocarrilero y magisterial en 1958-1959, López

Mateos optó por una política de concesiones laborales iniciada con la implementación del mandato constitucional del reparto de utilidades (medida necesaria para aumentar la capacidad de consumo de la población trabajadora), la creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE) en 1960, y la creación, en 1963, de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM), otro organismo tripartita cuya representación obrera quedó, por supuesto, en manos de la CTM.

Otras medidas con efectos benéficos para la clase trabajadora fueron la puesta en circulación de los libros de texto gratuitos, que abarató la educación para las familias de escasos recursos (y homogeneizó los contenidos con base en la visión priísta del mundo), y la nacionalización de la industria eléctrica (1960), en la medida en que el nuevo monopolio eléctrico estatal, la Comisión Federal de Electricidad, operando bajo principios más sociales que utilitarios, amplió enormemente la cobertura del servicio. Para el futuro quedaría el drama de la unificación de los sindicatos de la industria eléctrica.

El sexenio de Gustavo Díaz Ordaz pasó a la historia por su política de mano dura, iniciando con la represión contra los médicos disidentes en 1965 y culminando con la masacre estudiantil del 2 de octubre de 1968 en Tlatelolco. En las gigantescas manifestaciones estudiantiles una de las consignas más coreadas era: “¡Únete pueblo, únete pueblo!” Sin embargo, el pueblo, por lo menos en lo que respecta a la mayoría de los trabajadores sindicalizados, no se unió.

“La razón más importante de la derrota del movimiento estudiantil fue el (sic) que no recibió el apoyo masivo de las organizaciones laborales. Ello se debió al control que se ejerce desde las centrales, pero también al hecho de que **el proceso de aumento de la riqueza no se interrumpió....** (A)unque el reparto no era proporcional a ese aumento, sí funcionó como un estabilizador.”⁸⁰ (Las negritas son mías.)

El Desarrollo Estabilizador produjo décadas de crecimiento económico ininterrumpido. La tasa media de crecimiento anual del PIB durante todo el periodo (1952-1970) fue de 7% (3.2% como PIB per capita), con años pico como 1954 (10%). Esta fue la mayor hazaña del “milagro mexicano”. Por otro lado, el férreo control gubernamental sobre las organizaciones sindicales le impidió al movimiento obrero reclamar exitosamente una mayor participación en la distribución de la riqueza, presentándose así el curioso fenómeno del “desarrollo con pobreza”. Si bien no hay cifras concluyentes sobre el nivel de abatimiento

de la pobreza durante el desarrollo estabilizador^{††}, fueron evidentes algunos fenómenos paralelos, como el engrosamiento de la clase media urbana (como lo demuestra, por ejemplo, la “explosión demográfica” en las universidades del país), el mayor nivel de consumo y el incremento de la esperanza de vida (de 35 años a inicios de siglo a 60-65 años para el final del desarrollo estabilizador).

Si cuando se creó riqueza el movimiento obrero no pudo exigir su reparto equitativo, el drama empezó cuando se acabaron los milagros.

1.9. El Estatus de los Trabajadores al Servicio del Estado

La redacción original del Artículo 123 en 1917 no establecía ningún tipo de estatus especial para los trabajadores de los órganos del Estado. No fue hasta 1938, cuando se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se estableció el virtual régimen de excepción que padecen en México los empleados públicos. A cambio de la estabilidad en el empleo a través del sistema de ascensos por escalafón, el Estatuto prácticamente canceló el derecho de huelga de los burócratas, al reglamentarlo a tal punto que imposibilitó su ejercicio, lo que provocó que todas las huelgas de empleados públicos, principalmente maestros, a lo largo de la historia hayan sido huelgas de hecho⁸¹. El Estatuto también canceló el derecho a la negociación colectiva al establecer la imposición unilateral de Condiciones Generales de Trabajo por parte las autoridades. Sin embargo, el golpe más duro a los derechos de los trabajadores del Estado fue la prescripción de la sindicalización única; es decir, un sólo sindicato por Secretaría de Estado y una sola federación reconocida, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). El resultado inmediato fue que la FSTSE abandonara la naciente CTM y se integrara, en 1943, al sector popular del PRI.

En 1960, el Estatuto fue elevado a rango constitucional, convertido en Apartado B del Artículo 123 y reglamentado por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE, 1963), la cual amplió el régimen jurídico limitante de los burócratas al incluir en el régimen del Apartado B a los trabajadores de los organismos públicos descentralizados.

^{††} Lorenzo Meyer (Reforma, 28/11/02) cita a James Wilkie (*Society and Economy in Mexico*, UCLA, 1990) quien afirma que la pobreza disminuyó 28% durante los años del desarrollo estabilizador.

1.10. Pleitos de Familia y Resistencia Obrera

Al mismo tiempo que apoyaban la hegemonía del la CTM en el movimiento obrero mexicano, los gobiernos priístas se cuidaron de permitirle a la central acumular demasiado poder al interior del PRI y en otras instancias del Estado, como el Congreso de la Unión y los gobiernos estatales y locales. Alcanzaron este objetivo a través de dos tácticas.

La primera fue el fortalecimiento de los otros sectores del PRI, por ejemplo mediante la creación de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares, CNOP, en 1943, para aglutinar al “sector popular”. La creación de la CNOP tuvo el efecto inmediato de hacer caer la participación de la CTM en la composición de la fracción priísta en la Cámara de Diputados: de 23% de los diputados del PRI entre 1940 y 1946, los cetemistas pasaron a ocupar un promedio de 13.5% de las curules tricolores en las siguientes ocho legislaturas hasta 1970, con un máximo de 17% en el periodo 1964-1967 y un mínimo de 8% en la legislatura inmediata anterior⁸².

La segunda táctica fue el respaldo a la permanencia (en el caso de la CROM y la CGT), y a la creación y desarrollo de una multitud de centrales sindicales menores que, también afiliadas al sector obrero del PRI, sirvieron como una especie de barda de contención de la CTM. La más importante de estas nuevas centrales fue la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), producto de la fusión, en 1952, de la CUT, la Confederación Proletaria Nacional, ambas escisiones de la CTM en los años 40, y otras dos centrales menores. La CROC nació dentro del PRI. El año anterior se había formado la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC), y en 1950 había nacido la Federación de Agrupaciones Obreras (FAO). También en 1952, Ángel Olivos Solís, ex-militante del Partido Comunista, formó la Federación Obrera Revolucionaria” (FOR, luego promovida a *Confederación Obrera Revolucionaria*, COR, en 1967); y la última central creada en el prolífico periodo 1950-1953, fue la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT), producto a su vez de una disidencia en el proceso de creación de la CROC.

No obstante la competencia, no fue sino hasta la L Legislatura (1976-1979) que la participación de la CTM en el bloque de diputados obreros del PRI se redujo significativamente: de un promedio de 87% en las tres legislaturas anteriores (no hay datos anteriores a

1967) a 61% en la L Legislatura, y 56% en la LI. Esto se debió en parte al hecho de que varias de estas centrales nacieron como membretes sin trabajadores ni sindicatos afiliados, y como negocios personales de abogados laboristas devenidos secretarios generales que regenteaban “contratos de protección”, gracias a las facilidades de la legislación laboral, como se explicará en el capítulo correspondiente.

No se había secado aún la tinta de los registros de las nuevas centrales cuando se inició un nuevo proceso unitario en dos vertientes paralelas y a veces enfrentadas, que culminó con la creación, en 1966, del Congreso del Trabajo (CT).

La primera vertiente estuvo encabezada por la CTM y se desarrolló desde 1953, con la firma del Pacto de Guadalajara, que en 1955 aterrizó en el Bloque de Unidad Obrera (BUO), integrado por la CTM, la CROM, la CGT, los sindicatos ferrocarrilero, petrolero y minero, y otras organizaciones menores. El BUO fue un instrumento para generar movilizaciones masivas de apoyo a las políticas de la administración de Ruiz Cortines en los inicios del Desarrollo Estabilizador.

Durante sus primeros años de vida, la CROC desempeñó un papel de disidencia moderada de la tendencia hegemónica en el movimiento obrero y por este motivo se mantuvo al margen del BUO. En 1960, la CROC unió fuerzas con el recién creado Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), una de las dos corrientes antagónicas en que se alinearon los múltiples sindicatos de la industria eléctrica tras su nacionalización, para crear, junto con el SME, la FROC y la FOR, la Central Nacional de Trabajadores (CNT).

A finales de 1965, el BUO y la CNT, encabezada por Rafael Galván, convocaron a una Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, de la cual surgió, el 18 de febrero de 1966, el Congreso del Trabajo.

Una vez consumados los “charrazos” en los tres grandes sindicatos de industria entre 1948 y 1951, la movilización obrera independiente no volvió a surgir a gran escala hasta 1958, con las insurgencias ferrocarrilera y magisterial, y en menor medida de otros gremios, como los telegrafistas.

En 1956 hubo una serie de protestas de la base magisterial en rechazo al 15% de aumento salarial negociado entre el gobierno y la dirigencia del Sindicato de Trabajadores

de la Educación (SNTE). Los maestros disidentes, encabezados por Othon Salazar y concentrados en la Sección IX del Distrito Federal, formaron el Movimiento Revolucionario del Magisterio (MRM) y, en 1958, recurrieron al paro de labores por aumento de salario. Los maestros, forjados en la lucha por la educación socialista, tomaron la Secretaría de Educación Pública, una acción duramente criticada por el BUO, en voz de Jesús Yurén, y mantuvieron el paro a pesar del anuncio presidencial de un aumento del 15% a nivel nacional. Cuando la lucha pasó el terreno del reconocimiento oficial del MRM y del liderazgo de Oton Salazar en la Sección IX, la respuesta fue la represión violenta y el encarcelamiento de los líderes, Salazar incluido, quienes serían liberados unos días después de la toma de posesión de López Mateos⁸³

Los telegrafistas se fueron a la huelga entre el 6 y el 22 de febrero de 1958; las dos demandas principales eran aumento salarial y el respeto a su derecho de formar su propia organización, la Alianza de Trabajadores de Comunicaciones, independiente del sindicato de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.

Este fue el preludio del legendario movimiento ferrocarrilero de 1958-1959. Desde la imposición del “charro” Díaz de León, el salario real de los trabajadores venía perdiendo su poder adquisitivo por las malas negociaciones salariales. A principios de 1958 se formó una Comisión por Aumento de Salario, en la que se destacó Demetrio Vallejo, representante de la Sección 13 de Matías Romero, Oaxaca. La Comisión le disputó al Comité Ejecutivo la titularidad en las negociaciones salariales. El método de presión de la Comisión fueron los paros escalonados hasta llegar a suspensiones de labores de 8 horas en un día. El 14 de julio, Demetrio Vallejo fue electo Secretario General del sindicato y en su primera negociación salarial consiguió un aumento de 32%. Al mismo tiempo, el sindicato presentó a la administración un plan de ajuste de tarifas, las cuales no se habían actualizado por la inflación y constituían una especie de subsidio a las empresas contratantes de servicios de carga, para mejorar las condiciones de los trabajadores. El plan tocó puntos sensibles de la política económica de la administración entrante. Una nueva negociación salarial en 1959, que excluyó a trabajadores de los ferrocarriles Mexicano y del Pacífico, dio pie a nuevas movilizaciones y paros ferrocarrileros que culminaron con un inmenso operativo de represión en todo el país. El ejército fue llamado a ocupar las instalaciones y custodiar los trenes, y más

de mil trabajadores, incluyendo a Demetrio Vallejo, fueron encarcelados. A todos se les acusó del delito de “disolución social”. Demetrio Vallejo permaneció 11 años en la cárcel⁸⁴.

El último de los grandes movimientos sindicales disidentes en el periodo del Desarrollo Estabilizador fue el de los médicos residentes en 1964-1965. A la demanda de aumento salarial, se sumó la de reconocimiento a su Asociación Mexicana de Médicos Residentes. El movimiento de los médicos, recibido con indiferencia por la administración de Adolfo López Mateos, sería el primero en conocer la mano dura de Díaz Ordaz.

Afirma Abelardo Villegas Maldonado que durante el Desarrollo Estabilizador:

“Los movimientos sindicales (independientes) presentan casi siempre un doble frente. Por una parte, las reivindicaciones propiamente salariales y de prestaciones, y, por otro, la cuestión del charrismo, es decir, la lucha por nombrar representantes sindicales auténticos que no vendan los movimientos y que tengan la posibilidad de rechazar... medidas adversas a los intereses de los trabajadores...; es decir, líderes que no se sometan a la mecánica de la CTM...”⁸⁵

El 18 de octubre de 1960 fue fundado el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) por iniciativa de grupos de apoyo a trabajadores de orientación social-cristiana, con el objetivo de promover “la democracia, la libertad y la autonomía sindical, además de la independencia de los partidos políticos y el Estado.”⁸⁶ A pesar de la represión del gobierno y la reacción de las centrales oficiales, a lo largo de los años 60, el FAT fue construyendo una base de sindicatos independientes, principalmente en el Bajío (vestido y calzado), Chihuahua (plantas embotelladoras y madereras) y el Valle de México (metalúrgica, calzado), lo cuales estarían entre los grandes protagonistas de la Insurgencia Obrera en la década siguiente.

NOTAS DEL CAPÍTULO 1

¹ De las definiciones de “corporativismo”, “Estado corporativo” y “relaciones políticas de tipo corporativo” revisadas en el curso de esta investigación, rescato la siguiente, ya que contiene los elementos del análisis de las relaciones laborales de este trabajo, los cuales señalo entre paréntesis:

“El corporativismo es la integración obligatoria (a través, p. ej., de la Cláusula de Exclusión) de los ciudadanos (trabajadores), de un país al aparato de Estado (representado en este caso por Sector Obrero del PRI), vía las corporaciones gremiales (sindicatos y confederaciones sindicales afiliadas al PRI, p. ej. la CTM), con la finalidad de garantizar, por medio del principio de autoridad (legislación y prácticas políticas), el cumplimiento de los proyectos del Estado.” Robles, Jorge en *El Frente Auténtico del Trabajo. Cuarenta Años de Lucha Libertaria*, El Atajo Ediciones/FAT, México, 2000, p. 46

² Por ejemplo, Arnaldo Córdova habla de una “...independencia con que actuaron los obreros hasta antes de los pactos de la Casa del Obrero Mundial con los carrancistas” (*La Formación del Poder Político en México*, Ed. Era. México, 1974, p. 28.). De igual forma, unos de los protagonistas de dicho pacto, Rosendo Salazar, afirma que “a partir (de la fecha en que se firmó el pacto) el sindicalismo ha mantenido una trayectoria de primera magnitud a través de la Confederación de Trabajadores de México; trayectoria caracterizada por su solidaridad con el poder de la Revolución, del cual forma parte”, (*Antecedentes del Movimiento Obrero Revolucionario en México*, INEHRM, México 1975, p. 28).

³ Véase el texto completo del pacto en Salazar, Rosendo, *op cit*, pp. 139-141 y Huitrón, Francisco, *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, EMU, México, 1974, pp. 261-264.

⁴ “El sindicalismo es el movimiento de la clase obrera que quiere llegar a la plena posesión de sus derechos sobre la fábrica y el taller, demostrando que esta conquista por lograr la emancipación del trabajo es el esfuerzo personal y directo ejercido por el trabajador... (por medio de) la acción directa, orientada en el sentido de una revolución social de los interesados, es decir, de los asalariados.” Huitrón, Francisco, *op cit*. p. 215.

⁵ Citado por Francisco Huitrón, *op cit*. p. 239.

⁶ *Ibid*. p. 246-247.

⁷ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez, *De la Autonomía al Corporativismo*, El Atajo Ediciones, México, 1997.

⁸ Huitrón, Jacinto, *op. cit*. p. 258.

⁹ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez, *op. cit*, p. 31

¹⁰ *Ibid* p. 33

¹¹ Aunque Robles y Gómez afirman en su memoria cronológica que “Durante ese año (1915), coexisten de hecho dos Casas del Obrero Mundial: La pactista, que se lleva el membrete y sale de la capital uniéndose al carrancismo (el grupo de los 67), y la integrada por la mayoría casi absoluta.” *op. cit*. p. 32

¹² Bensusán, Graciela. “La Legislación Laboral Heredada de las Luchas Revolucionarias: del Constituyente a la Ley Federal del Trabajo de 1931”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, INEHRM, México, 1986, p. 266.

¹³ *Ibid*. pag. 267

¹⁴ Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional. Versión original en el sitio web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, <http://info.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1917.pdf>

¹⁵ Palabras del Diputado Alfonso Cravioto al presentarse el proyecto de capítulo laboral ante el Congreso Constituyente en 1916. Citado en Bensusán, Graciela, *op. cit*. p. 267.

¹⁶ Córdova, Arnaldo. *op cit*. p.33.

¹⁷ Por ello, buena parte de la izquierda mexicana ha considerado al Artículo 123 como el instrumento mediador por excelencia de la lucha de clases, al contribuir la reducción de las luchas obreras al plano puramente economicista. Véase por ejemplo, Iglesias, Severo, *Sindicalismo y Socialismo en México*, Editorial Grijalbo, México, 1970, pp. 50-59.

¹⁸ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez, *op. cit*. p. 35.

¹⁹ *Memoria Roja. Luchas Sindicales de los Años 20*, Leega/Júcar, México, 1984, p. 43.

²⁰ “Trade-unionismo” (de la expresión inglesa “trade union”, sindicato de oficio) se le llamó en los círculos filocomunistas, en oposición al “sindicalismo revolucionario”. Véase también, Xelhuantzi López, María. *Las Nuevas Realidades Políticas y Económicas del Sindicalismo Internacional y el Nuevo Sindicalismo Internacional*, Cap. III. El Sindicalismo Mexicano en la Escena Internacional, Tesis de Doctorado en Ciencia Política, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, División de Estudios de Postgrado, México, 1997

-
- ²¹ Taibo II, Paco Ignacio y Rogelio Vizcaíno, *op.cit.*, p. 60. Véase también Gill, Mario. *México y la Revolución de Octubre*, Ediciones de Cultura Popular, México, 1976.
- ²² Taibo II, Paco Ignacio y Rogelio Vizcaíno, *op.cit.*, pp. 80-96;
- ²³ Baena Paz, Guillermina. “La Confederación General de Trabajadores (1921-1931). Obreros Rojos”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, INEHRM, México, 1986. p. 365.
- ²⁴ Taibo II, Paco Ignacio y Rogelio Vizcaíno, *op.cit.*, p. 117
- ²⁵ Baena Paz, Guillermina. *op cit.* p. 369.
- ²⁶ Para una crónica del movimiento ferrocarrilero en los años 20 desde el punto de vista de los militantes comunistas que participaron en ella, véase: Barrios, Elías. *El Escuadrón de Hierro*, Ediciones de Cultura Popular, México, 1978.
- ²⁷ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez, *op. cit.* pp. 40-47.
- ²⁸ Véase Alvarado, Arturo. “El Portesgilismo y el Movimiento Obrero en Tamaulipas 1910-1936”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, INEHRM de la Revolución Mexicana, México, 1986; y Carr, Barry. *El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929*, Tomo II. SEP Setentas, México, 1976 p. 24
- ²⁹ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez, *op. cit.* p. 47.
- ³⁰ Carr, Barry, *op. cit.* p. 31
- ³¹ Véase: Guadarrama Rocío. “El Laborismo en México (1924-1928)”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, INEHRM, México, 1986
- ³² Para un recuento del sindicalismo jalisciense en los años veinte, véase: Tamayo Rodríguez, Jaime. “El Caudillo y los ‘Rojos’: La Alianza Zuno-Movimiento Obrero”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, INEHRM, México, 1986, p. 333.
- ³³ Carr, Barry, *op. cit.* pp. 8 y 9.
- ³⁴ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez, *op. cit.* p. 49.
- ³⁵ Baena Paz, Guillermina. *op cit.* p. 371.
- ³⁶ Véase Bensusán, Graciela, *op. cit.* pp. 264, 272-273.
- ³⁷ *Ibid.* pp. 278-280.
- ³⁸ *Ibid.* p. 285.
- ³⁹ “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”, <http://info.juridicas.unam.mx/infjur/leg/conshist/pdf/1917.pdf>.
- ⁴⁰ Bensusán, Graciela, *op. cit.* p. 294.
- ⁴¹ *Ibid.* p. 310.
- ⁴² Véase, Bensusán, Graciela, *El Modelo Mexicano de Legislación Laboral*, FLACSO/UAM/Friederich Ebert Stiftung/Plaza y Valdés Editores, México, 2000. Particularmente el Capítulo III. La Ley Federal del Trabajo: los ejes y escenarios de la disputa (1928-1931).
- ⁴³ Citado en Bensusán, Graciela, *op cit.* p. 197.
- ⁴⁴ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez, *op. cit.* p. 53.
- ⁴⁵ Con base en sus Artículos 260, sobre el objeto de las huelgas, y 242, que establecía los requisitos para el registro y reconocimiento de los sindicatos. Véase, Xelhuantzi López, María. *La Democracia Pendiente. La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*, STRM, México, 2000. pp.69 y 70.
- ⁴⁶ Véase Marván, Ignacio. “El PNR y el Movimiento Obrero: Mitos y Realidades del “Desmoronamiento” y de la “Institucionalización”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- ⁴⁷ *Ibid.* p. 520.
- ⁴⁸ León, Samuel. “Los Prolegómenos de la Alianza”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986. p. 420-422.
- ⁴⁹ *Ibid.* p. 423.
- ⁵⁰ Véase Velasco, Miguel Ángel, “Los Comunistas y la Confederación Sindical Unitaria de México”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- ⁵¹ León, Samuel, *op. cit.* p. 414
- ⁵² Lara Rangel, María Eugenia. “Confederación de Trabajadores de México (CTM) 1936”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986. p. 472.
- ⁵³ Velasco, Miguel Ángel, *op. cit.* p. 391.

-
- ⁵⁴ Véase Lara Rangel, María Eugenia, *op cit.* pp. 494-508, para una descripción pormenorizada del conflicto y del papel de los comunistas y Lombardo Toledano en la negociación que confirmó a Fidel Velázquez en el CEN de la naciente CTM.
- ⁵⁵ Marván, Ignacio, “La Política del Frente Popular y la Formación del PRM”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- ⁵⁶ Marván, Ignacio, *op cit.* p. 540. La frase va entrecomillada en el texto sin que se cite una fuente.
- ⁵⁷ *Ibid.* p. 540, 541.
- ⁵⁸ Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006p. 17.
- ⁵⁹ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *Op. cit.* p. 59.
- ⁶⁰ Sitio web de la CTM: <http://ctmorganizacion.org.mx/BioFVS.htm>. Véase también Aguilar García, Javier. *Ensayo biográfico de Fidel Velázquez Sánchez*, versión en línea <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/espinal/espinalpdf/Espiral7/87-105.pdf>
- ⁶¹ Aguilar García, Javier. *Op. cit.*
- ⁶² Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *Op. cit.* p. 18.
- ⁶³ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *Op. cit.* p. 65.
- ⁶⁴ Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *Op. cit.*
- ⁶⁵ Durand Ponte, Víctor Manuel. “Economía, Política y Sindicatos de Industria en los Años Cuarenta”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986. pp. 577-578.
- ⁶⁶ *Ibid.*
- ⁶⁷ *Ibid.*
- ⁶⁸ *Ibid.* pp. 566-572.
- ⁶⁹ *Ibid.* p. 582.
- ⁷⁰ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *Op. cit.* pp. 69-70
- ⁷¹ Hernández Rodríguez, Rogelio. “Empresarios, Estado y Condiciones Laborales durante la Sustitución de Importaciones”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986. p. 545.
- ⁷² Meyer Cosío, Lorenzo. *México y su Historia*, Tomo 11 (1929-1946), UTEHA, México, 1984.
- ⁷³ Durand Ponte, Víctor Manuel. *Op cit.* p. 574.
- ⁷⁴ *Ibid.*
- ⁷⁵ *Ibid.* p. 581.
- ⁷⁶ *Ibid.* También, Meyer Cosío, Lorenzo. *Op. Cit.*
- ⁷⁷ *Ibid.*
- ⁷⁸ Dion Michelle. *The Political Origins of Social Security in Mexico during the Cárdenas and Ávila Camacho Administrations*, Georgia Institute of Technology, sin fecha, versión en línea: <http://www.prism.gatech.edu/~md177/DionMSEM.pdf>, p. 16.
- ⁷⁹ Villegas Maldonado, Abelardo. *México y su Historia*, Tomo 12 (1946-1982), UTEHA, México, 1984.
- ⁸⁰ *Ibid.* p. 1635.
- ⁸¹ Bensusán, Graciela. *Op cit.* p. 234-236.
- ⁸² Estos datos y los relativos a la participación de la CTM en el bloque de diputados obreros del PRI provienen de cifras citadas en Pastrana, Gabriela. *La CTM: ¿más viva que nunca?*, La Jornada, Suplemento Semanal Masiosare, Domingo 12/12/2004. Versión en línea: <http://www.jornada.unam.mx/2004/12/12/mas-ctm.html>
- ⁸³ Pozas, Ricardo y Aurora Loyo. “Los Últimos Proletarios del Cardenismo.” en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986. pp. 608-615.
- ⁸⁴ Véanse entre otras fuentes: Pozas, Ricardo y Aurora Loyo. *Op cit.* pp. 615-624; Villegas Maldonado, Abelardo. *Op cit.* pp. 1615-1617; y Vallejo Martínez, Demetrio. *Las Luchas Ferrocarrileras que Conmovieron a México*, Folleto fechado en 1989.
- ⁸⁵ Villegas Maldonado, Abelardo. *Op cit.* p. 1615.
- ⁸⁶ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *Op. cit.* p. 81.

CAPÍTULO 2. El Sindicalismo ante la Crisis y la Crisis del Sindicalismo

Preámbulo: la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al final de su sexenio, el presidente Díaz Ordaz envió al Congreso de la Unión una iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo elaborada por una comisión redactora de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con los aportes de movimiento obrero oficial agrupado en el Congreso del Trabajo (CT). La iniciativa fue aprobada prácticamente sin discusión por el Congreso.

Entre otras cosas, la nueva LFT extendió algunas conquistas contractuales al resto de los trabajadores asalariados y reglamentó el derecho constitucional a la vivienda; eliminó algunas restricciones a la huelga establecidas en 1941, como parte de la política de Unidad Nacional frente a la guerra mundial; y creó la figura del registro sindical automático en caso de no haber respuesta de las autoridades a la solicitud respectiva.

No obstante los cambios y la retórica oficial sobre una “democratización del derecho laboral”, la nueva LFT no modificó en modo alguno el modelo mexicano de regulación laboral¹, sino “...simplemente dio forma a una serie de ‘usos y costumbres’ y de prácticas que se venían dando, en los hechos, en el ámbito de las relaciones obrero-patronales y sindicales del país... (y no fue) su punto de partida.”²

2.1. El Fin del Desarrollo Estabilizador y La Insurgencia Obrera

En la creación del Congreso del Trabajo (CT), en 1966, confluyeron básicamente dos programas sindicales; uno de corte pragmático-laborista, con demandas inmediatas de corte económico, como la semana de 40 horas, encabezado por la CTM; y otro programa más ideológico, con énfasis en la autonomía sindical, encabezado por la CNT y especialmente por Rafael Galván, dirigente del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM). El programa del naciente CT reflejó la intensa negociación entre las facciones: demandas económicas radicalizadas (p. ej. aumento salarial y control de precios de productos básicos, vivienda para los trabajadores), énfasis en la de-

mocracia y autonomía sindicales, así como la declaración de absoluta fidelidad a los principios del nacionalismo revolucionario del régimen.³

Los dos primeros años de vida del CT estuvieron caracterizados por la pugna entre las dos facciones por el control de las comisiones, así como por la cooptación, por parte de Fidel Velázquez y la CTM, de varias organizaciones ex integrantes de la CNT y aliadas del STERM, lo que terminó por aislar a este sindicato en el organismo cúpula obrero. En 1970, el STERM emitió un proyecto de reestructuración del CT para dotarlo de mayor flexibilidad en su estructura y democracia interna, el cual no fue bien recibido por el resto de las organizaciones miembros. Tras su ruptura con la mayoría de las centrales, el STERM fue expulsado del Congreso del Trabajo en abril de 1971. Si dentro del CT, el STERM se limitó a ser una corriente crítica y no una oposición; su expulsión del paraíso lo dejó en libertad de asumir plenamente su naturaleza disidente.

En 1970 fue liberado de prisión Demetrio Vallejo, quien de inmediato buscó revitalizar el movimiento de los trabajadores del riel a través de la creación, en 1971, del Movimiento Sindical Ferrocarrilero (MSF), con presencia en 29 de las 36 secciones del sindicato.⁴ Ese mismo año (1971), el STERM, el MSF y el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) realizaron la Primera Jornada Nacional por la Democracia Sindical, constituyendo así el frente que daría expresión organizada a la Insurgencia Obrera.

“Bajo el nombre de insurgencia obrera se puede entender a los más diversos y por lo regular espontáneos movimientos en todo tipo de sindicatos que se plantearon depuración, democratización o independencia de las estructuras oficiales al no representar éstas los intereses de las bases...”⁵

Durante el sexenio de Luis Echeverría, el contexto económico internacional estuvo definido por la crisis del patrón dólar, base del sistema monetario de Bretton-Woods, y su secuela inflacionaria, debido a la emisión desenfrenada de dólares para financiar el gigantesco déficit fiscal estadounidense. Todo el comercio internacional se desordenó por problemas de ajustes paritarios. Sin embargo, la crisis económica “era en esencia una crisis de los esquemas predominantes de producción y acumulación, por lo que una parte importante de su origen estaba en el mundo del trabajo...”⁶

En este marco se hizo evidente que el Desarrollo Estabilizador había agotado sus frutos. La creciente demanda de programas gubernamentales de atención a una población

disparada por la baja mortandad se encontró con un fisco obsoleto y corrupto; el control de precios y tarifas devino un sistema de subsidios a la producción y el consumo; la industria, sobreprotegida por altos aranceles y en manos de un empresariado nacional subsidiado y acostumbrado a las ganancias rápidas y con riesgo mínimo, dejó de generar los empleos necesarios para absorber el aumento y desplazamiento de población. Y sobre todo, el país importó la inflación internacional vía compra de insumos y tecnología del exterior y la potenció a través de su exceso de liquidez⁷. El creciente déficit fiscal fue cubierto con endeudamiento externo; la deuda externa mexicana saltó de 3,260 millones de dólares en 1970 a 16,000 millones en 1976⁸.

La respuesta del gobierno se centró en los efectos más visibles de la crisis y no en sus causas estructurales. La tendencia del gobierno de Echeverría de recurrir al gasto público para subsanar las insuficiencias del sector privado y amortiguar los impactos en la economía popular de un modelo económico agotado, enmarcada en un discurso político de apertura con retórica izquierdista, es lo que se conoce en México como “populismo”.

La primera gran medida “populista” en materia laboral fue la creación del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), en 1972, otro organismo tripartito cuya representación obrera monopolizó, obviamente, la CTM. El INFONAVIT materializó el derecho constitucional a la vivienda principalmente mediante la construcción de nuevos espacios habitacionales en colonias populares, para venderse a los trabajadores a través de créditos a muy largo plazo e intereses bajos. Este modelo dio origen a un nuevo tipo de charros, los charros “constructores”, es decir, los dirigentes sindicales que hicieron grandes negocios y fortunas al fundar o hacerse socios de empresas constructoras con las que el INFONAVIT contrataba.”⁹ Otros charros menos afortunados se tuvieron que contentar con cobrarles a sus agremiados “modestas” sumas por incluirlos en las listas de posibles beneficiarios de créditos para vivienda.

Ya encarrerado, en 1974 el gobierno de Echeverría creó el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), para promover la adquisición de artículos domésticos a crédito por parte de los trabajadores. Sin embargo, fue la política de aumentos salariales controlados la que tuvo más impacto tanto en la situación general de los trabajadores como en la dinámica del movimiento obrero en la primera mitad de la década del 70.

Entre 1973 y 1976, “(p)or primera vez en la historia del movimiento obrero, los (salarios)... se incrementan a la par que la inflación.”¹⁰ Esto debido a tres razones. La primera es que las huelgas y luchas salariales de la Insurgencia Obrera fueron respaldadas por la movilización intensiva de los trabajadores involucrados, el apoyo mutuo entre sindicatos independientes, y la movilización solidaria de sectores politizados, como estudiantes y colonos, todo lo cual reforzó la posición en las negociaciones de los sindicatos en lucha por aumento salarial. La segunda razón es que el propio Congreso del Trabajo, a resultas del activismo interno de la CROC, la CGT y la COR, enarbó también la demanda de aumentos salariales “de emergencia” (33% en 1973 y 35% en 1974)¹¹ y revisiones salariales anuales como respuesta a la inflación (90.99% en todo el sexenio de Luis Echeverría). Y la tercera razón es que tanto el presidente Echeverría como su Secretario del Trabajo, Porfirio Muñoz Ledo, veían como un acto de mera justicia social apoyar el poder adquisitivo de los trabajadores frente a las presiones de la patronal, con quien mantenían un sordo enfrentamiento.

La lucha por aumento salarial fue uno de los dos frentes de la Insurgencia Obrera. Como en el caso de los movimientos laborales disidentes durante el desarrollo estabilizador, pero a una escala mucho mayor esta vez, las luchas obreras de los años 70 lanzaron sus baterías contra el charrismo sindical. La lucha de los independientes contra las burocracias sindicales oficiales tuvo tres modalidades principales: 1) la emergencia o reemergencia de corrientes democratizadoras dentro de grandes sindicatos oficiales (p. ej. la Tendencia Democrática del SUTERM, la disidencia del Sindicato Minero y el MSF del Sindicato Ferrocarrilero) y la disputa por los comités seccionales; 2) la formación -y batalla por el registro- de sindicatos independientes, que les disputaron a sindicatos y centrales charras la representación sindical en los centros de trabajo (p. ej. el SNTHIA del FAT); y 3) la organización de sindicatos al margen de las centrales oficiales en espacios no sindicalizados (p. ej. los sindicatos de trabajadores universitarios).

El caso del STERM es representativo. Entre 1960 y 1973, el STERM fue titular de la mayoría de los CCT heredados de las compañías eléctricas locales anteriores a la nacionalización de la industria, y resistió los intentos de penetración del SNESCRM, el sindicato oficial de la Comisión Federal del Electricidad, dirigido por Francisco Pérez Ríos. En 1972, duramente golpeado, el STERM, a través de Rafael Galván, aceptó la uni-

ficación sindical con su Némesis para dar origen al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), con Pérez Ríos en la Secretaría General y Galván en la Comisión de Vigilancia¹². En 1974, el grupo de Galván fundó la Tendencia Democrática (TD) dentro del SUTERM, la cual entró en una dinámica de confrontación permanente con la dirigencia oficialista del sindicato. Por otro lado, la TD llenó el espacio que el SUTERM había ocupado en las coaliciones intersindicales insurgentes como, por ejemplo, la primera Unión Nacional de Trabajadores en 1972 y las Jornadas por la Democracia Sindical.

Con respecto a la segunda modalidad de lucha, la formación de sindicatos independientes, quizá la experiencia más intensa haya sido la del FAT. Tras haber construido una base sindical en la industria del calzado de León y de las pequeñas maquilas textiles de Irapuato, a finales de los años 60, el FAT organizó el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y del Acero (SNTHIA) en 1973, el cual se convirtió en un protagonista de la lucha fabril y promotor de iniciativas de acción unificada independiente, como la Intersindical del Valle de México. Cada sindicato organizado por el FAT representó un intensa batalla y triunfo sobre todos y cada uno de los elementos del control sindical corporativo de los regímenes priístas, empezando por arrancarles los registros sindicales a unas Juntas de Conciliación y Arbitraje con representación de los mismos sindicatos charros a los que se intentaba reemplazar, pasando por mantener una base combativa a pesar de los despidos, la intimidación y la represión abierta de charros, gobiernos y patrones, hasta ganar recuentos sindicales sin voto secreto y con presencia de golpeadores, y hacer reconocer los triunfos por parte de las autoridades¹³.

Durante los años de la Insurgencia Obrera, el FAT evolucionó desde sus concepciones iniciales social-cristianas hacia posturas anarcosindicalistas con base en una interpretación materialista histórica de la lucha de clases. Obviamente, el surgimiento de la Teología de la Liberación jugó un papel en la transformación, pero más importante fue la incorporación de jóvenes libertarios a las labores de asesoría sindical y la dinámica de las de las propias luchas de la organización. En 1975, los trabajadores de la empresa de ejes tractivos Spicer, organizados en el SNTHIA, libraron una batalla despiadada por librarse del control de la FAO, una de las centralitas charras del *boom* de los años 50, luego reforzada por la intervención de esquiroles del Sindicato Minero, ya para entonces en manos

de Napoleón Gómez Sada. La larga lucha de más de tres meses incluyó “la huelga;... un recuento: control de la producción por los trabajadores por una semana (la semana del Poder Obrero), violencia patronal...; despido masivo;...; apertura de fronteras para cubrir las necesidades de las empresas automotrices afectadas por la huelga (Ford, G.M., VAM, etc.);...; huelga de hambre de trabajadores y asesores, apoyo de... organizaciones estudiantiles,... de colonos;... campesinas;...(e) internacionales; toma de la Secretaría del Trabajo por parte de las esposas de los trabajadores...”¹⁴ entre otras cosas. Al final, si bien los charros se quedaron, la experiencia sirvió como un semillero de activistas que fueron a difundir las enseñanzas por las zonas fabriles de Aragón, Vallejo, Xalostoc y áreas alejadas. La lucha de Spicer marcó un antes y después en la historia del FAT.

La tercera modalidad de lucha estuvo representada por el ascenso del llamado sindicalismo universitario. En 1971 se formó el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (STEUNAM), que estalló una huelga de 81 días entre octubre de 1972 y enero de 1973 a través de la cual logró la firma de un “convenio colectivo de trabajo”¹⁵ con las autoridades universitarias. En 1977, el STEUNAM se fusionó con Sindicato del Personal Académico de la UNAM para formar el STUNAM, el cual se fue a la huelga el mismo año para obtener la firma de un CCT único para trabajadores administrativos y académicos; sin embargo, la huelga fue reprimida por las autoridades capitalinas¹⁶ y la cobertura del CCT del STUNAM se limitó al personal administrativo. Posteriormente, el STUNAM y varios otros sindicatos universitarios del país conformaron el Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU), cuya movilización fue fundamental para llevar a la Cámara de Diputados, en 1980, a incluir al sindicalismo universitario dentro del Apartado A del Artículo 123 constitucional. La fuerza política impulsora del sindicalismo universitario fue el Partido Comunista, por aquellos años inmerso en proceso de transición que lo llevaría a la legalidad y a la obtención del registro electoral.

A diferencia de la política de pan y palo en materia laboral ejercida por sus predecesores, Luis Echeverría optó por la estrategia de mantener a la disidencia dentro de ciertos cauces y sectores para dar la impresión de apertura sin minar las bases del control del Congreso del Trabajo. Fundamental en este esquema fue la creación, en 1972, de la Unidad Obrera Independiente (UOI), encabezada por Juan Ortega Arenas, ex militante del PC y ex preso político en el sexenio de Díaz Ordaz. Radical en el discurso y efectiva en

la negociación contractual, la UOI fue un caso especial del periodo de Insurgencia Obrera, ya que vivió un periodo de crecimiento exponencial durante el sexenio echeverrista, inusual para una central nominalmente independiente. Al mismo tiempo, la UOI se abstuvo de sumarse a cualquier coalición o frente anti-charrismo y se limitó siempre a la lucha económica. La UOI se anotó su primer éxito al desplazar a la asesoría del FAT en la planta Nissan de Cuernavaca, la cual fue la base de su sindicato de la industria automotriz. En su época de mayor auge, la UOI afirmaba tener 85 sindicatos y más de 100 mil trabajadores afiliados¹⁷. De acuerdo con Alfredo Domínguez, Secretario General del FAT en esos años, el propio Secretario del Trabajo Muñoz Ledo le confió, a propósito del caso Spicer, que la política del gobierno era reservar la industria automotriz para la UOI y las universidades para el PC¹⁸, lo cual confirmaría el papel asignado por el gobierno a la UOI de ser una opción “independiente” pero leal.

Por lo demás, el gobierno no dio muestras de apertura cuando se trató de las expresiones más avanzadas de la Insurgencia Obrera (FAT, MSF, TD) o de sectores estratégicos*. En 1975, Rafael Galván fue expulsado del CEN del SUTERM, en una maniobra del agonizante Pérez Ríos para evitar que Galván llegara a la Secretaría General tras su muerte; Demetrio Vallejo fue puesto en arresto domiciliario y el MSF se retiró del Sindicato Ferrocarrilero. La TD respondió con movilizaciones callejeras y la Declaración de Guadalajara, una proclama de condena al charrismo y apoyo a la política de Echeverría. Todo ello señaló el inicio de una escalada represiva contra ambas corrientes democráticas marcada por despidos masivos, purgas de dirigentes e incluso el empleo del Ejército para recuperar estaciones eléctricas y ferroviarias tomadas. En 1977, tras los desalojos de un plantón cerca de Los Pinos y de instalaciones ocupadas en San Luis Potosí, Mexicali y Pachuca, la TD se disolvió. Este hecho marcó el fin de la Insurgencia Obrera como expresión coordinada de descontento de los trabajadores, debido al papel protagónico de la TD y Rafael Galván en la construcción de las alianzas intersindicales.

El gran movimiento exitoso en la etapa final de la Insurgencia Obrera fue el de los telefonistas. En abril de 1976, una protesta de operadoras desconoció al Secretario General, Salustio Salgado, a quien acusaban de haber vendido la negociación contractual, y un

* Como el bancario, cuyo movimiento independiente “Corbata Roja” fue perseguido y descabezado sin contemplaciones, como se relata en la novela *Cuello Blanco. Corbata Roja*, de José Othón Quiroz Trejo (Ediciones Eón/UAM Azcapotzalco, México 2005), participante activo en esta lucha.

Comité Democrático nombró a Francisco Hernández Juárez como nuevo dirigente del sindicato (STRM). Posteriormente un masivo referendo nacional lo confirmó en el cargo por abrumadora mayoría. La reacción inicial del Congreso del Trabajo fue de rechazo al movimiento y a la nueva dirigencia, pero tras el referendo tuvo que moderar su condena, sobre todo porque el STRM democratizado nunca se planteó abandonar el organismo cúpula. De acuerdo con la Dra. María Xelhuantzi, asesora del STRM, el movimiento democrático de los telefonistas “dotó al CT de una viabilidad orgánica e histórica que, en lo sucesivo lo haría ser el más afortunado depositario de la memoria clasista significada en los años insurgentes.”¹⁹ Lo cual equivale a decir, quizá sin falta de optimismo, que la permanencia del STRM en el Congreso del Trabajo permitió integrar felizmente las demandas de la Insurgencia Obrera en el espacio político privilegiado del CT.

2.2. La Reforma Procesal de 1980 y la Década Perdida

Durante los años de la Insurgencia Obrera, los trabajadores ejercieron su derecho constitucional a la huelga con tal constancia y éxito que tanto la patronal como el gobierno se plantearon la necesidad de acotar sus alcances y obraron en consecuencia.

Hasta antes de 1980, para la LFT el sujeto jurídico de la huelga era la coalición de trabajadores, estuvieran sindicalizados o no. Como se ha señalado, la legislación le otorgaba al gobierno amplias facultades de intervención a través de la calificación de las huelgas, pero no abundaba en el procedimiento para estallarlas. El Título 14 de la LFT de 1970, relativo al derecho procesal del trabajo, tenía 10 capítulos, ninguno de los cuales abordaba el procedimiento de huelga. Este fue el blanco de la reforma procesal de 1980. Tras la reforma, propuesta por el Secretario del Trabajo, Pedro Ojeda Paullada, en la ceremonia del 43° aniversario de la CTM, y respaldada por esta central, el nuevo Título 14 de la LFT contó con 20 capítulos, el 20° relativo al procedimiento de huelga²⁰.

La naturaleza de esta nueva restricción al ejercicio de los derechos laborales aparece con nitidez en el nuevo Artículo 923 de la LFT.

“No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 **o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo**, o el administrador del contrato ley, o cuando **se pretenda**

exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente...²¹ (Las negritas son mías.)

Es decir que bajo la reforma del 1980, el sujeto jurídico de la huelga ya no son los propios trabajadores, sino el sindicato “titular” del CCT, lo cual cancela en los hechos el derecho de huelga de los trabajadores no sindicalizados y transfiere la facultad de emplazar a huelga de los trabajadores a sus representantes sindicales, particularmente el Secretario General, quien así se convierte en el factor de decisión sobre la pertinencia de una huelga, por encima de la voluntad de sus representados²². Ésta última disposición, junto con la virtual imposibilidad jurídica de los trabajadores para actuar en ningún sentido cuando exista un CCT registrado, son cruciales para entender el fenómeno de los contratos de protección.

La reforma procesal fue “una verdadera respuesta de clase, de la clase patronal, ante la insurgencia sindical del periodo 1971-1976.”²³ Fue, junto con la política de “topes salariales” inaugurada en 1977, una concesión del gobierno de José López Portillo para reparar las relaciones con el empresariado luego de un sexenio de confrontaciones, así como una medida para reforzar los mecanismos de control sindical corporativo tras una década de ataques insurgentes, la cual se complementó en lo económico con la creación del Banco Obrero en 1977, una institución crediticia nominalmente fundada para apoyar el ahorro de los trabajadores, pero que terminó convirtiéndose en otra fuente de ingresos para líderes oficialistas²⁴.

López Portillo recibió las riendas del país en medio del colapso financiero en los últimos meses del sexenio de Echeverría y sus secuelas de inflación, devaluación, fuga de capitales y hasta rumores de golpe de Estado. Luego de un periodo de incertidumbre y sobresaltos económicos, López Portillo pudo darse y darle al país un respiro gracias al auge petrolero, iniciado en su segundo año presidencial, que contribuyó al retorno de las altas tasas de crecimiento anual del PIB: 8% entre 1978 y 1981²⁵. La potencialidad de los yacimientos petroleros era tal que fue imposible resistir la tentación de enganchar el país al tren negro del progreso y en el camino aprender a “administrar la abundancia”. Inexorablemente, el país se volvió mono-exportador; en 1981, 67% de las exportaciones eran petroleras. Sin embargo, para explotar los prometedores yacimientos primero fue neces-

rio invertir en infraestructura a través de más endeudamiento. La deuda externa en el sexenio de López Portillo pasó de 16 mil a casi 57 mil millones de dólares²⁶.

La caída en los precios internacionales del petróleo y el alza de las tasas de interés, en 1981, precipitaron el colapso de la economía mexicana. El déficit fiscal, que el gobierno buscó atender con medidas como la aplicación del Impuesto al Valor Agregado (IVA) desde 1979, se disparó con la merma de los ingresos petroleros y no pudo ser compensado con mayor endeudamiento ni con el aumento de tarifas de servicios gubernamentales, lo que sólo agravó el problema de la inflación (214% en todo el sexenio).

Pero el mayor drama nacional de aquellos años fue la inmensa fuga de capitales propiciada por la libertad cambiaria, hasta el punto de dejar al país sin liquidez y al borde de declararse en suspensión de pagos en agosto de 1982. “¡Nos han saqueado!” denunció el presidente en su último informe a la nación. 60 mil millones de dólares arrancados a la economía mexicana terminaron en el exterior, entre cuentas bancarias y compra de inmuebles; cinco veces más que **“toda la inversión extranjera, desde el origen de nuestra historia... ¡Qué vergüenza! ¡Qué asco!”** escribía consternado el presidente en su diario²⁷ acerca de la mayor demostración jamás vista de la falta de compromiso de la clase empresarial con el país. Todo lo cual lo decidió a nacionalizar (más correcto decir “estatizar”) la banca y decretar un absoluto control de cambios.

Miguel de la Madrid asumió la presidencia de México con tres imperativos económicos: obtener liquidez para hacer frente a los gastos inmediatos del gobierno; renegociar los plazos y vencimientos de la deuda externa; y controlar la inflación desbocada. Inmediatamente después de tomar protesta el nuevo presidente anunció el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE), un paquete de medidas de austeridad cuya arista más filosa era el tope salarial.

Inicialmente, la CTM endureció el discurso, exigió un aumento salarial de emergencia y la indexación del salario mínimo a inflación, y amenazó con recurrir a la huelga general para respaldar sus demandas. Aunque el asunto no pasó de un exceso verbal del ya octogenario líder Fidel Velázquez, ya que al final la CTM suscribió el PIRE, la actitud cetemista generó cierto resquemor en el gobierno y seguramente influyó en la política de Miguel de la Madrid de favorecer a otras centrales del Congreso del Trabajo en detrimento de la CTM. La central más favorecida fue la CROC, que así pudo acceder a la sindica-

lización de buena parte de la franja maquiladora en la frontera norte y consolidar feudos políticos estatales, como en Puebla.

Los topes salariales y las otras medidas de austeridad, particularmente la “reordenación del gasto público”, un eufemismo para referirse al recorte del gasto social, fueron parte de las recomendaciones de los organismos financieros internacionales que acudieron al rescate de la economía mexicana liberando nuevos créditos. El país se tragó la medicina sin chistar, aunque ello le significara emplear hasta el 60% del presupuesto del sector público al pago de la deuda externa (en 1988) y reducir al mínimo el gasto en educación y salud²⁸.

Por otro lado, el aumento de precios de productos y tarifas de servicios públicos (electricidad, agua, gasolina, teléfono, carreteras, etc.), también recomendado por los desinteresados salvadores externos del país, reforzó el círculo vicioso de la inflación (520% acumulada en el sexenio).

A finales del año de 1987, que trajo una inflación de 159%, el desplome de la bolsa, y nuevos recortes presupuestales por la baja en los ingresos petroleros, el gobierno convocó a la firma de un Pacto de Solidaridad Económica (PSE) entre gobierno, empresarios y la cúpula del movimiento obrero oficial, para abatir la espiral inflacionaria. La política de los “pactos económicos” fue retomada por el presidente Salinas de Gortari con el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE 1, 1988-1992) y el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE 2 1992-1994). La “contribución obrera”, en esencia, se redujo a respaldar los topes salariales, como resultado de los cuales, en la “era de los pactos” (1987-1994), el salario real de los trabajadores disminuyó 71%²⁹. La fatal combinación de topes salariales e inflación simplemente pulverizó el poder adquisitivo de los trabajadores, quienes, por primera vez en la historia, se la cobraron a sus líderes por la vía electoral, votando masivamente contra el PRI en las controvertidas elecciones de 1988, dejando sin curul a destacados “dirigentes obreros”, como el líder del sindicato de músicos, Venus Rey, y Joaquín Gamboa Pascoe, protegido de Fidel Velázquez.

La crisis generalizada de la “década perdida” fue una de las manifestaciones de una “reestructuración capitalista” mundial que implicó transformaciones radicales en los

modelos de organización del trabajo (fin del taylorismo, reinención de procesos), innovación tecnológica a gran escala, presiones para la flexibilidad laboral, nuevas formas de articulación y acumulación del capital, y consolidación del capital trasnacional³⁰.

Esta “modernización autoritaria”³¹, en el caso de México, tuvo grandes repercusiones en el mundo laboral, como la renegociación y transformación de contratos colectivos de trabajo que en muchos casos supusieron un competo “rasurado” de prestaciones, y la incapacidad del sindicalismo tradicional de integrar el discurso emergente sobre productividad en el marco de la contratación colectiva.

Según la Dra. Xelhuantzi López, la “crisis del charrismo sindical”, en los términos en los que se le conocía hasta entonces, se hizo evidente ya que

“(c)uando estos sindicatos... tuvieron que enfrentar el proceso de reestructuración productiva, lo hicieron en condiciones de extrema debilidad, pues carecían de estructuras de diálogo con las empresas,... de mecanismos de convocatoria, de participación y de consulta con los trabajadores, sus contratos colectivos de trabajo se había convertido en piezas de museo...”³²

En los hechos, el sindicalismo oficial no se resistió a ser desplazado del ámbito productivo; aceptó la privatización y cierre de empresas, y los despidos masivos y desapariciones de sindicatos resultantes; y se aferró a su espacio de poder. En 1988, en medio de una nueva recesión económica, la CTM enfocó todas sus energías en influir en la sucesión presidencial de ese año³³ y en asegurar su cuota de curules priístas en el Congreso de la Unión. A finales de los 80, después de pasar una década apoyando, una tras otra, medidas contrarias a los intereses de los trabajadores, el sindicalismo oficial reveló su inequívoca naturaleza: era una gigantesca y bien entrenada maquinaria de control sobre los trabajadores que ya no ofrecía ni siquiera el señuelo ser el administrador de la parte de la riqueza asignada a la clase trabajadora en el pacto social del Estado de bienestar.

Por su parte, el sindicalismo independiente en su conjunto careció de fuerza y proyecto para resistir la virtual anulación de los sindicatos en los centros de trabajo, y se limitó a dar batallas aisladas, incluyendo sonados triunfos como el de la Cooperativa Pascual. Sin embargo, hacía falta un proyecto de renovación sindical que recuperara la iniciativa de la negociación bilateral en el ámbito de las empresas, para desde ahí impulsar una reactivación del sindicalismo como factor político.

2.3. Los “Charros Modernizadores” del Salinismo

Muchas veces se ha señalado la paradoja de que, para impulsar un programa de modernización y liberalización económicas, el presidente Salinas de Gortari se apoyó en los principales elementos del régimen autoritario priísta: el presidencialismo y las monolíticas estructuras corporativas del partido oficial, como la CTM y el Congreso del Trabajo³⁴. Quizá habría que matizar dicha aseveración haciendo notar que la relación del gobierno salinista con el sector obrero de su partido no siempre fue tan tersa. Durante la campaña presidencial de 1988, la participación de las organizaciones obreras del PRI fue más bien discreta. Asimismo, el primer acto de fuerza del nuevo presidente, el encarcelamiento del cacique del sindicato petrolero, Joaquín Hernández Galicia “la Quina”, bajo cargos de acopio de armas y asesinato, fue interpretado por muchos como un golpe directo a la vieja guardia de líderes charros a través de uno de sus representantes más conspicuos. Además, Salinas de Gortari desplazó al aparato tradicional del PRI como administrador de su política social, tarea que recayó en la estructura paralela construida ex profeso para implementar el Programa Nacional de Solidaridad, la joya del “liberalismo social” salinista. Finalmente, cabe recordar los intentos de reorganización del PRI con base en un criterio de representación más geográfico que sectorial, representado por el surgimiento del Movimiento Territorial como columna vertebral de la estructura partidista y por la efímera fusión de los sectores obrero y campesino en la Alianza Obrero-Campesina³⁵, con el obvio objetivo de reducir la influencia del sector obrero, encabezado por la CTM, dentro del partido.

A pesar de lo anterior, el presidente Salinas sí contó con el apoyo del Congreso del Trabajo cuando se trató de asegurar la disciplina del sector obrero del PRI alrededor de medidas difíciles de digerir hasta por las bases priístas, como la prolongada contención salarial a través de los pactos económicos[†], no obstante la resistencia inicial de la CTM y sus presiones en favor de una revisión salarial la víspera de las elecciones intermedias de 1991³⁶. A cambio, el número de asientos parlamentarios de la CTM se mantuvo estable durante el sexenio salinista (37 diputaciones obtenidas en 1988, 41 en 1991 y 38 en 1994)

[†] Véase la sección anterior.

aunque considerados como porcentaje de la fracción parlamentaria del PRI sí se aprecia un leve descenso (12% en 1991 y 1994) comparado con legislaturas anteriores, pero sin llegar a los mínimos históricos (8% en 1961 y 9% en 1976).

Por otro lado, cuando requirió de una respuesta sindical más sutil que le permitiera *legitimar* -más que sólo *imponer*- medidas, a través de una participación laboral más creativa y crítica, como en el caso de la privatización de empresas paraestatales, la asimilación del discurso de la productividad y la negociación del TLCAN, el presidente recurrió a una corriente más dinámica del Congreso del Trabajo, la encabezada por el sindicato de telefonistas y su dirigente Francisco Hernández Juárez.

Desde el triunfo del movimiento democratizador de los trabajadores telefonistas, en 1976, y particularmente entre 1982 y 1988, periodo en el que TELMEX llevó a cabo la introducción de la tecnología digital, el sindicato centró sus energías en mantener la negociación bilateral frente a la reestructuración productiva de su empresa. Como resultado de sus esfuerzos, el STRM consiguió que el “proceso de modernización y privatización (fuera) pactado en el ámbito de la negociación y de la contratación colectiva.”³⁷ Es decir, el sindicato no sólo no se opuso a la privatización de TELMEX, sino que logró que la transición pasara por su CCT. Fue una verdadera “recuperación del ámbito productivo, territorio por excelencia de los trabajadores, espacio donde se genera la ganancia... y la productividad, ámbito en el que se crea toda la riqueza social y donde debe iniciarse... (su) distribución...”³⁸

Frente al inmovilismo de su central, el sindicato de telefonistas se alió con sindicatos afines dentro del Congreso del Trabajo (sobrecargos y pilotos de aviación, técnicos cinematográficos, tranviarios y el SME), desde 1983, con la idea de construir una federación modernizadora frente a la reestructuración del sector paraestatal. Sin embargo, no fue sino hasta 1990 que esta iniciativa se materializó, dando origen a la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBS), que se mantuvo en el CT.

En el terreno laboral, la de TELMEX fue considerada como la privatización modelo del sexenio salinista. El sindicato de telefonistas demostró que la tan demandada productividad podía ser integrada en el marco de una negociación colectiva informada, vigilada y realista con la patronal, en este caso el Grupo Caso de Carlos Slim, lo que era equidistante del entreguismo charro y de la negación de los sindicatos de izquierda. En

muchos otros casos, la ausencia de una real participación sindical en el proceso de privatización de empresas paraestatales significó un alto costo para los trabajadores en términos de despidos masivos, y desaparición de prestaciones contractuales y aun de contratos completos. La experiencia telefonista fue la base del modelo sindical de la FESEBS, el cual, en tanto que mostraba una cara más amable del proceso privatizador, le allegó la simpatía del gobierno. Hernández Juárez fue considerado el dirigente sindical por excelencia del salinismo.

En este contexto de emergencia de nuevas opciones sindicales, Salinas de Gortari pudo implementar paulatinamente su política laboral encaminada a implementar nuevas formas de negociación salarial y cambios en las relaciones laborales y en la organización del trabajo, reestructurar las relaciones políticas entre el gobierno y los sindicatos³⁹ y aun explorar la reforma de la legislación laboral; y empleó a la vieja guardia del Congreso del Trabajo como fuerza de choque para transmitir verticalmente las medidas innegociables de ajuste económico. Como resultado, mientras que esta vieja guardia se terminó de hundir en la inmovilidad y completó su divorcio de las bases trabajadoras, el modelo sindical representado por la FESEBS recuperó la iniciativa en el ámbito de las relaciones obrero-patronales a nivel de empresa, se legitimó a través de conquistas contractuales y emergió como alternativa de acción político-sindical. La ruptura era inevitable.

2.4. El Sindicalismo en la Época del TLCAN I. Maquila⁴⁰ y Contratos de Protección

Contrariamente a ciertas visiones simplistas en círculos de activismo alter mundista y a lo que el título de esta sección podría sugerir, la industria maquiladora no es un producto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN); sin embargo, fue durante los años del TLCAN que las condiciones laborales y la sindicalización en las maquiladoras empezaron a atraer poderosamente la atención del público, ya que la entrada en vigor del tratado comercial le dio el impulso definitivo a la maquila para consolidarse como base del modelo de crecimiento a través de las exportaciones; entre 1993 y 2001 el número de plantas registradas creció 75% y el empleo directo en la industria se duplicó hasta alcanzar 1,218,379 plazas de trabajo⁴¹.

La Política de Fomento a la Industria Maquiladora de Exportación comenzó a implementarse en la frontera norte desde 1965 para absorber una parte de la mano de obra encaminada a los Estados Unidos que se había quedado sin entrada legal a ese país tras la cancelación del Programa Bracero el año anterior. Aparte de crear empleos, se esperaba que la instalación de maquiladoras ayudara a fortalecer la balanza comercial del país vía sus exportaciones y contribuyera a la transferencia de tecnología.

La base de la política de fomento a la maquila[‡] es la exención de aranceles y otros impuestos aplicables a la importación de todos los insumos necesarios para esta industria. El efecto más notable es que el contenido nacional, sin contar la mano de obra, de los productos de la maquila se ha mantenido históricamente en un 2%⁴². Puesto al revés: 98% de los insumos para la maquila provienen del exterior, lo que significa que la industria maquiladora prácticamente no se articula en ninguna cadena productiva nacional y no tiene ningún efecto de arrastre sobre el resto de la economía. Por otro lado, como el mercado de los productos de la maquila está en el extranjero, los trabajadores de las maquiladoras no son consumidores de sus productos, así que las empresas no tienen ningún estímulo para mantener un nivel salarial que no deprima la capacidad de consumo de su fuerza laboral.

El abaratamiento de la mano de obra no sólo se deriva de los bajos salarios, sino también de las precarias condiciones laborales y la falta de estabilidad en el empleo. Ello ha resultado de la flexibilización impuesta por las empresas, que ha convertido a la franja fronteriza en una zona exenta de la aplicación de la legislación laboral. Las jornadas de trabajo pueden extenderse interminablemente sin que se aplique el pago de horas extra ya que el trabajo se organiza a destajo, a través del cumplimiento, por parte de los trabajadores, de “cuotas” o “metas” de producción. El siguiente dato es revelador: en los años de vigencia del TLCAN hasta 2000, la productividad por hora de los trabajadores se incrementó 45%, mientras que los costos laborales (salarios, prestaciones) de las empresas disminuyeron 29% en el mismo periodo⁴³. Es decir, los trabajadores producen más y a las empresas les cuentan menos; es una salvaje apropiación patronal del producto del trabajo.

[‡] El concepto “maquila” fue una puesta al día de un término que refiere a la práctica medieval española de permitir la molienda de trigo ajeno en el molino propio a cambio de un porcentaje en especie. (N. del A.). “Actualmente el término se refiere a cualquier manufactura parcial, ensamble o empaque llevado a cabo por una empresa que no sea el fabricante original.” Sitio web: http://www.nafta-mexico.org/sphp_pages/importa/abc_maquiladora.php con información del INEGI.

Junto con las exenciones fiscales y la laxa regulación ambiental, la “paz laboral” es parte del paquete que el gobierno federal y los gobiernos estatales ofrecen a los potenciales inversionistas. La casi total indefensión de la mano de obra maquiladora es resultado directo de las características de la sindicalización en el sector. Con excepción de algunas bolsas geográficas en las que sobrevive el sindicalismo tradicional, como Matamoros, Tamaulipas, el resto del sector maquilador fronterizo está dominado por el sindicalismo de protección a través del fenómeno de los contratos de protección patronal⁴⁴.

¿Qué son los Contratos de Protección?

Desde la perspectiva de académicos y abogados laborales, existe una gran coincidencia sobre los elementos que conforman la definición de los contratos de protección patronal. Inserto aquí dos de las versiones mayor circulación.

1. Los contratos de protección patronal son “los instrumentos acordados entre el secretario general de un sindicato sin vida real pero con registro ante la autoridad y el empleador, con el propósito de permitirle a éste eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo.”⁴⁵
2. Un contrato de protección patronal “se lleva a cabo a espaldas de los trabajadores entre un sindicato y un patrón, mismo que se deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje. En virtud de este depósito se impide que otra organización sindical solicite la firma de un contrato colectivo (debido a que ya existe) uno firmado y depositado.”⁴⁶

Los elementos comunes son a) el carácter secreto de la elaboración del contrato, ya que éste es “elaborado a espaldas de los trabajadores” por un “sindicato sin vida real”, es decir sin visibilidad; b) la activa participación del patrón; c) la sanción de la autoridad, quien previamente ha registrado al sindicato y ante quien se deposita el contrato firmado; y d) los efectos benéficos para el patrón, quien así puede “eludir la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo” y recurrir al contrato depositado para impedir “que otra organización sindical solicite la firma de un contrato colectivo”.

Para la patronal el contrato de protección permite “salvar una laguna legal y evitar el acecho al patrón por parte de sindicatos y de dirigentes corruptos.”⁴⁷ Para el autor de

este trabajo, al pactar contratos de protección, los patrones están adquiriendo un *seguro antisindical*, y de hecho, el proceso de elaboración de un contrato de protección y su gestión recuerdan la compra de un seguro.

El proceso típico de un contrato de protección es el siguiente: cuando un inversionista está interesado en abrir un negocio (planta maquiladora, supermercado, estación de gasolina, etc.) se acerca a la autoridad para tramitar el papeleo correspondiente. Junto a los requisitos financieros, ambientales y legales, la autoridad le presenta al inversionista una sugerencia de sindicato o central con la cual aquél puede pactar el contrato colectivo de trabajo que registrará en el establecimiento. Realizado el contacto con el dirigente sindical, el CCT es elaborado por el abogado del patrón y el dirigente sindical o su abogado. Como el CCT contiene únicamente las prestaciones de ley y nada más, lo único que se negocia es la cuota que recibirá el dirigente por prestar su registro sindical para la transacción. Esta cuota (la prima del seguro) consiste en una cantidad fija o un porcentaje de la nómina anual de la empresa. Sólo hasta que el contrato ha sido firmado y depositado, inicia la construcción de las instalaciones y la contratación de los trabajadores, quienes entran a laborar sin saber que existe un CCT y un sindicato titular del mismo. El sindicato puede incluso abstenerse de cobrar cuotas sindicales debido a que ya ha sido remunerado por sus labores de “representación”. Los salarios se incrementan según el aumento anual al salario mínimo y el contrato se renueva automáticamente, ya que el sindicato titular se desiste de demandar la revisión contractual a la que por ley tiene derecho. Cuando los trabajadores buscan organizarse para mejorar sus condiciones laborales, el patrón o la autoridad esgrimen el CCT y legalmente cancelan toda posibilidad de una auténtica contratación colectiva.

Los contratos de protección no son ilegales. Son posibles debido a las facilidades que otorga la ley, empezando por el otorgamiento de los registros sindicales. “El trámite del registro, manejado por las autoridades federales y locales, (es) un recurso de poder que les permite otorgarlo a los amigos o aliados y restringirlo a quienes no les aseguran su complicidad.”⁴⁸ Como resultado, han sido otorgados cientos de registros a mambretes sin afiliados y cada registro de sindicatos independientes ha costado sangre, sudor y lágrimas. La personalidad jurídica de un sindicato no procede de la voluntad de los trabajadores de constituirlo, sino del otorgamiento del registro sindical.

El Artículo 450 de la LFT vigente establece el derecho de emplazar a huelga por firma de contrato, pero la Ley no establece mecanismo para verificar que la mayoría de los trabajadores está a favor, o tan siquiera sabe, de la huelga⁴⁹. Legalmente es posible que un dirigente, que haya obtenido un registro sindical de una autoridad amiga, emplace a huelga a una empresa por firma de contrato, aunque ésta no haya iniciado aún sus operaciones. El Artículo 923 de la LFT le otorga al Secretario General de un sindicato el monopolio de la gestión ante las autoridades laborales, creando el absurdo extremo de que un trabajador cubierto por un CCT no tiene el derecho legal de conocerlo si su secretario general no se lo quiere mostrar, ya que ni la autoridad ni el patrón están legalmente obligados a facilitárselo. Esta es la base legal de los contratos de protección patronal.

Los contratos de protección patronal son un producto extremo del modelo mexicano de regulación laboral. Como las maquiladoras, no son un producto nuevo; existen registros de contratos con estas características desde los tiempos de auge de la CROM en los años 20⁵⁰. Lo novedoso, en todo caso, es la difusión que los contratos de protección patronal han tenido en los últimos 30 años, en los que pasaron de ser una anomalía concentrada en ciertos sectores, a ser la norma en la industria maquiladora para de ahí extenderse prácticamente a todos los espacios de contratación colectiva. En la actualidad, una estimación conservadora indica que un 80%⁵¹ de los CCT depositados no se revisan, lo que constituye el mayor indicador de que se trata de contratos de protección patronal.

El sindicalismo de protección es la sublimación de las prácticas autoritarias del charrismo sindical. Muchos sindicatos y centrales simplemente charros en su origen evolucionaron hacia el sindicalismo de protección; como en el caso de federaciones de la CROC y la CTM y las otras centralitas del montón. A partir del declive electoral del PRI y su pérdida de espacios políticos, algunas organizaciones sindicales afiliadas al partido dejaron de lado por completo su papel como estructuras de control social; ya no movilizaron votantes ni concurren a actos políticos partidistas, y se retiraron a regentear sus contratos de protección.

Otra fuente del sindicalismo de protección es la de los sindicatos y centrales creados ex profeso para firmar estos contratos. Un ejemplo es la CTC (Confederación de Trabajadores y Campesinos), surgida en el Estado de México en los años 70, cuya cara más visible son sus golpeadores, no sus dirigentes. El caso más famoso es el del “zar de los

contratos de protección”, Ramón Gámez, un abogado laboral que amasó una enorme fortuna regentando alrededor de 2 mil contratos de este tipo con grandes empresas transnacionales como Walt-Mart y MacDonaldis, varias aerolíneas y cientos de otras empresas. Gracias a su amistad con Arsenio Farell Cubillas, Secretario del Trabajo en los años 80, Gámez obtuvo varios registros sindicales y la bendición gubernamental para acceder a la “sindicalización” del dinámico sector de los servicios⁵².

2.5. El Sindicalismo en la Época del TLCAN III. El Sindicalismo Independiente se Internacionaliza

La denuncia y lucha contra los contratos de protección en las maquiladoras fronterizas ha propiciado la creación de frentes laborales binacionales y multinacionales, con la participación, del lado mexicano, de sindicatos independientes y organizaciones de defensa de los derechos laborales.

Previamente, la representación mexicana en las federaciones y organismos laborales internacionales fue monopolizada por la CTM debido al criterio de representación nacional única. Hasta antes del TLCAN, los únicos espacios de vinculación sindical internacional disponibles para las organizaciones mexicanas eran las tres grandes federaciones mundiales (y sus respectivos secretariados profesionales y federaciones por rama de industria), dos de las cuales, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Federación Sindical Mundial (FSM) representaban los dos polos ideológicos de la guerra fría; la tercera, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), tenía una orientación sindical cristiana. La CTM era y es miembros de la CIOSL y su regional americana ORIT; Vicente Lombardo Toledano ocupó hasta poco antes de su muerte una de las vicepresidencias de la FSM, la federación del mundo socialista.

La creación y desarrollo temprano del FAT fue apoyado por la Confederación Latinoamericana del Trabajo (CLAT, antes CLASC, Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos), la regional americana de la CMT cristiana. Con el apoyo de la CLAT, el FAT creó su propia red de contactos en un tiempo en que los vínculos sindicales con el exterior pasaban necesariamente por la CTM. Luego de la ruptura con la CLAT, el FAT conservó una estrecha relación con otra confederación que había evolu-

cionado de manera similar, del sindicalismo cristiano a un sindicalismo de clase y democrático, la Confederación de Sindicatos Nacionales (CSN) de Québec.

Al iniciarse el debate en torno al TLCAN, el FAT desplegó una iniciativa de acción tanto a nivel nacional como internacional. En el frente local, el FAT promovió la creación de la Red Mexicana de Acción sobre Libre Comercio (RMALC), junto con organizaciones de derechos humanos, ambientalistas, académicos y otros activistas. A nivel internacional, la organización reactivó sus contactos con la CSN y se integró a una red tri-nacional de sindicatos y organizaciones de derechos laborales para compartir información y tratar de influir en las negociaciones del tratado.

Hasta entonces, la principal federación estadounidense, la AFL-CIO, había limitado sus contactos en México a la CTM. Mientras que la AFL-CIO se opuso desde el principio al tratado con base en sus fundados temores de un éxodo de empleos hacia México, su aliada en teoría, la CTM, apoyaba la apertura comercial salinista, presumiblemente por las mismas razones. No era difícil para las organizaciones del Congreso del Trabajo percatarse del potencial de sindicalización en las plantas reubicadas en México tras la eliminación de aranceles prometida por el tratado. Al final sus expectativas se vieron colmadas. Muchas plantas sindicalizadas que cerraron en EEUU reabrieron en la frontera con contratos de protección y costos laborales mínimos⁵³.

La postura del FAT le allegó la simpatía de sindicatos estadounidenses y canadienses... y el repudio de la CTM, que denunció al FAT como un instrumento norteamericano para impedir la reubicación de empleos en México. Y en efecto, inicialmente el discurso sindical estadounidense denunciaba sin matices de la fuga de empleos. Sin embargo, gradualmente el discurso anti-TLCAN se planeó en términos más constructivos.

Una declaración de la RMALC reflejó la postura del FAT:

“La mejor manera de defender los empleos en los Estados Unidos es trabajar juntos para elevar el nivel de los salarios y las condiciones ambientales en México, para que nuestra miseria deje de ser nuestra ventaja competitiva frente a los hermanos trabajadores del Norte. Los trabajadores mexicanos no somos enemigos, sino aliados de los trabajadores norteamericanos.”⁵⁴

La presión de los poderosos sindicatos estadounidenses logró la firma de un acuerdo laboral paralelo al TLCAN, el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del

Norte (ACLAN) diseñado para promover el respeto a los derechos laborales básicos en los tres países firmantes del tratado[§]. El ACLAN dispuso la creación de Oficinas Administrativas Nacionales como instancias de recepción y análisis de denuncias por violación de derechos laborales ocurridas fuera de sus respectivos territorios; es decir, la OAN mexicana sólo tiene jurisdicción en casos ocurridos en EEUU o en Canadá. El acuerdo paralelo también creó la figura de las Consultas Ministeriales como espacios de discusión y afirmación de compromisos para corregir problemas relativos a la aplicación de la legislación laboral.

En 1992, el FAT concretó una alianza con el pequeño y activo sindicato de electricistas de EEUU (UE) para emprender, a través de su sindicato metalúrgico (STIMAHCS), la sindicalización de plantas de General Electric reabiertas en México. En todos los casos, los obstáculos fueron insuperables. Los patrones hicieron su parte con despidos masivos y ofertas económicas de último minuto para quebrantar la lealtad al STIMAHCS. Las autoridades se negaron a tramitar las demandas de titularidad del sindicato del FAT, condujeron recuentos sindicales a viva voz y en presencia de golpeadores, para luego desconocer sin más los resultados, y llegaron al extremo de decir abiertamente no iban a permitir la sindicalización independiente en la maquila⁵⁵. Y Los dueños de los contratos de protección pusieron la dosis de violencia.

Los fallidos intentos de sindicalización del FAT dieron origen a las primeras demandas (o “comunicaciones públicas”) bajo el ACLAN. En todos los casos se denunció la falta de disposición de las autoridades laborales mexicanas para hacer respetar el derecho a la libertad de asociación y a la contratación colectiva de los trabajadores afectados. Se han realizado consultas ministeriales y algún fallo de la OAN de EEUU ha reconocido el grave problema para la libre manifestación de la preferencia sindical que suponen los recuentos sin voto secreto, pero, como dijo el Dr. Dale Hathaway (q.e.p.d.), politólogo laboral y simpatizante del FAT, hasta la fecha el “punishment-by-seminar” (reprimenda en seminarios) contra el gobierno mexicano es la medida correctiva más avanzada decretada bajo el ACLAN.

[§] Otro acuerdo paralelo aborda la protección ambiental. (N. del A.)

NOTAS DEL CAPÍTULO 2

- ¹ Bensusán, Graciela. *El Modelo Mexicano de Legislación Laboral*, FLACSO/UAM/Friederich Ebert Stiftung/Plaza y Valdés Editores, México, 200. pp. 240-241.
- ² Xelhuanzi López, María. *La Democracia Pendiente. La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*, STRM, México, 2000. pp. 105-106.
- ³ Xelhuanzi López, María. “El Congreso del Trabajo. Los Primeros Diez Años: Formación y Desarrollo en una Época de Insurgencia Obrera (1966-1976)”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986. pp. 659-666.
- ⁴ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *De la Autonomía al Corporativismo. Memoria del Movimiento Obrero en México*, El Atajo Ediciones, México, 1995. p. 97.
- ⁵ Xelhuanzi López, María. *Op. cit.* p. 674.
- ⁶ Xelhuanzi López, María. *La Democracia Pendiente. La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*, STRM, México, 2000. p. 109.
- ⁷ López Portillo y Pacheco, José. *Mis Tiempos. Biografía y Testimonio Político*, Fernández Editores, México, 1988, vol. 1, p. 366-367.
- ⁸ Villegas Maldonado, Abelardo. *México y su Historia*, Tomo 12 (1946-1982), UTEHA, México, 1984. p. 1641.
- ⁹ Xelhuanzi López, María. *Op. cit.* p. 107. La Dra. Xelhuanzi cita al abogado laboral Héctor Barba como autor de esta caracterización de los “charros constructores”.
- ¹⁰ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *Op. cit.* p. 117.
- ¹¹ Xelhuanzi López, María. “El Congreso del Trabajo. Los Primeros Diez Años: Formación y Desarrollo en una Época de Insurgencia Obrera (1966-1976)”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986. pp. 683-685.
- ¹² Para una pintoresca narración de la reunión cumbre Pérez Río/Galván que dio origen al SUTERM véase López Portillo y Pacheco, José. *Mis Tiempos. Biografía y Testimonio Político*, Fernández Editores, México, 1988, vol. 1, pp.353-361.
- ¹³ Véanse, entre otros, Hathaway, Dale. *Allies across the Border. Mexico's “Authentic Labor Front” an Global Solidarity*, South End Press, Cambridge, 2000, y Robles Becerril, Emiliano et al. *El Frente Auténtico del Trabajo. Cuarenta Años de Lucha Libertaria*, El Atajo Ediciones/FAT, México, 2000.
- ¹⁴ Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *Op. cit.* pp. 109-110. Véase también el emotivo recuento de la lucha de Spicer, el trabajo sindical del FAT en las maquiladoras textiles de Irapuato y la huelga de Pascual en Taibo II, Paco Ignacio. *Insurgencia Mi Amor*, El Atajo Ediciones, México, 1997.
- ¹⁵ Sitio web del STUNAM <http://www.stunam.org/22historia/22sindicalismounam/22sindi2.htm>
- ¹⁶ Véanse, entre otros Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *Op. cit.* p. 119; López Portillo y Pacheco, José. *Op. cit.* pp. ... para un recuento de los hechos desde la perspectiva gubernamental y el sitio web del STUNAM <http://www.stunam.org/22historia/22sindicalismounam/22sindi2.htm>
- ¹⁷ Hathaway, Dale. *Op. cit.* p. 90-96.
- ¹⁸ Citado en Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *Op. cit.* p.111 y confirmado por el autor en numerosas pláticas informales con el Sr. Domínguez.
- ¹⁹ Xelhuanzi López, María. *Op. cit.* p. 689.
- ²⁰ Xelhuanzi López, María. *La Democracia Pendiente. La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*, STRM, México, 2000. pp. 121-124.
- ²¹ Texto vigente de la Ley Federal del Trabajo en el sitio web de la Cámara de Diputados <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- ²² “Una de las grandes paradojas del corporativismo es, como señala Muñoz Ledo, el momento en el cual el interés de los sindicatos resulta contrario al interés de los trabajadores.” Xelhuanzi López, María. *Op. cit.* p. 114.
- ²³ *Ibid.* p.123.
- ²⁴ Burgess, Katrina. *Parties and Unions in the New Global Economy*, University of Pittsburg Press, Pittsburg, 2004.
- ²⁵ Villegas Maldonado, Abelardo. *Op. cit.* p. 1676.
- ²⁶ *Ibid.*

-
- ²⁷ Citado en López Portillo y Pacheco, José. *Mis Tiempos. Biografía y Testimonio Político*, Fernández Editores, México, 1988, vol. 2. p. 1232. La anotación corresponde al 31 de agosto de 1982.
- ²⁸ Hathaway, Dale. *Allies across the Border. Mexico's "Authentic Labor Front" and Global Solidarity*, South End Press, Cambridge, 2000.
- ²⁹ Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006. p. 46.
- ³⁰ Xelhuanzi López, María. *Op. cit.* p. 125.
- ³¹ *Ibid.* Véase también Méndez Berrueta, Luis H. y José Othón Quiroz Trejo. *Modernización estatal y respuesta obrera: crónica de una derrota*, UAM-Azcapotzalco, México, 1994.
- ³² Xelhuanzi López, María. *Op. cit.* p. 136.
- ³³ Insistentes versiones señalan que Fidel Velázquez buscó bloquear la designación de Carlos Salinas de Gortari como candidato del PRI a la presidencia de la República apoyando a Alfredo del Mazo. Véase el capítulo dedicado al destape de Carlos Salinas de Gortari en Castañeda, Jorge G. *La Herencia. Arqueología de la Sucesión Presidencial en México*, Alfaguara, México, 1999.
- ³⁴ Véase, por ejemplo, Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *Op. cit.* pp. 36 y 37.
- ³⁵ *Ibid.* pp. 78 y 79.
- ³⁶ *Ibid.* p. 70-72.
- ³⁷ Xelhuanzi López, María. *Op. cit.* p. 135.
- ³⁸ *Ibid.*
- ³⁹ Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *Op. cit.* p. 47.
- ⁴⁰ Los datos aquí presentados sobre la industria maquiladora de exportación sólo buscan proporcionar una base para entender el papel del sindicalismo de protección en el sector. El siguiente vínculo conduce a un listado de sitios laborales, el cual puede ser un buen punto de partida para conocer más en detalle las condiciones laborales en la maquila: <http://www.fatmexico.org/sitiosrel.html#ONGsFundaciones>
- ⁴¹ Arrollo Picard, Alberto et al. *Resultados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Lecciones para la Negociación del Área de Libre Comercio de las Américas*, Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, México, 2001. p. 80
- ⁴² *Ibid.* p. 42.
- ⁴³ *Ibid.* pp. 72 y 73.
- ⁴⁴ En este párrafo se hace referencia a los tipos históricos de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación. El "sindicalismo tradicional" se refiere al tipo de charrismo sindical descrito a lo largo de todo el trabajo. En la frontera está representado por el Sindicato de Jornalero y Obreros Industriales y de la Industria Maquiladora (SJOIIM), de Matamoros, afiliado a la CTM y dirigido por Agapito González hasta su muerte a mediados de los 90. Es un sindicalismo autoritario-paternalista en el que los dirigentes, perpetuados en el cargo, responden a su base negociando mejores condiciones laborales. El "sindicalismo de protección" se basa, por el contrario, en la clandestinidad de líderes y contratos colectivos de trabajo, como se verá en la sección respectiva. Entre ambos tipos se ubica el "sindicalismo subordinado" de sindicatos y dirigentes visibles pero comprometidos con la patronal en contra de sus propios representados. Véase Quintero Ramírez, Cirila. *La Sindicalización en las Maquilas Tijuanaenses 1970-1988*, CNCA, México, 1990.
- ⁴⁵ Bensusán Graciela, "Los determinantes institucionales de los contratos de protección" en *Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT)*, CIOSL-ORIT/UNAM, México, 2007. p 13.
- ⁴⁶ Definición del abogado laboral Arturo Alcalde citada en Xelhuanzi López, María. *La Democracia Pendiente. La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*, STRM, México, 2000. p. 15.
- ⁴⁷ Afirmación del abogado laboral Francisco Sánchez y García, citado en Xelhuanzi López, María, *Op. cit.* p. 27.
- ⁴⁸ Bensusán, Graciela. *Op. cit.* p. 19.
- ⁴⁹ Xelhuanzi López, María, *Op. cit.* p. 27. Véase también Tena Suck, Rafael. "Contratos de Protección ¿A Quiénes Protegen?", en González Nicolás, Inés (Coord.). *Auge y Perspectivas de los Contratos de Protección. ¿Corrupción Sindical o Mal Necesario?*, Friedrich Ebert Stiftung, México 2006.
- ⁵⁰ *Ibid.* Capítulo II. Orígenes y Evolución Histórica: de cómo los contratos de protección llegaron a ser lo que ahora son.
- ⁵¹ Tena Suck, Rafael, *Op. cit.* p. 116.

⁵² Ramírez Cuevas, Jesús. *El Sindicalismo de Negocios. Contratos a la Carta*, La Jornada, Suplemento Semanal Masioare, Domingo 20 de marzo de 2005. versión en línea

<http://www.jornada.unam.mx/2005/03/20/mas-cuevas.html>

⁵³ Hathaway, Dale. *Op. cit.* pp. 176 y 230-232.

⁵⁴ *Ibid.* El autor cita en inglés un documento de RMALC. Al no ser posible localizar el original en español, traduje la cita de la versión en inglés

⁵⁵ Comentario del Secretario de Gobierno de Chihuahua, del PAN, a Benedicto Martínez, Secretario General del STMAHCS a propósito del emplazamiento por firma de contrato en la planta CASA, de GE, en Ciudad Juárez, en 1994. Citado en Hathaway, Dale. *Op cit.* 179.

CAPÍTULO 3. Procesos de Reorganización Sindical y Definición de los Actores de la Reforma Laboral

3.1. La Recuperación del Primero de Mayo y la Coordinadora Intersindical

En 1994, la fantasía salinista del ingreso al primer mundo se hizo pedazos. El levantamiento zapatista el 1° de enero, los asesinatos políticos de Colosio y Ruiz Massieu, y el colapso económico de fin de año terminaron por hundir la imagen del presidente Salinas.

La crisis de los “errores de diciembre”, propiciada por la posposición, debido al año electoral¹, de medidas económicas necesarias para contrarrestar la reducción de las reservas internacionales del Banco de México, tras la venta apresurada de *tesobonos* (p. ej. elevar las tasas de interés y corregir paulatinamente la sobrevaluación del peso), recreó lo vivido en 1982; inflación desbocada, evaporación de ahorros, deudas disparadas al cielo: Después de una década perdida y la imposición de una medicina muy amarga, el país recibía la noticia de que el sacrificio había sido en vano y se caía de nuevo en las tinieblas justo cuando se creía ver la luz al final del túnel.

En el marco de descontento generalizado, el Congreso del Trabajo dejó bien claro que no disponía de los medios para controlar el descontento de sus propias bases en el tradicional “desfile obrero” del 1° de Mayo, por lo que éste se canceló para dar paso a una discreta ceremonia en el local del Sindicato Ferrocarrilero, dirigido por el incondicional líder Víctor Flores.

Este fue uno de los mayores signos de la llegada de los nuevos tiempos en el país. Prácticamente desde que la CROM se convirtió en el apéndice laboral del gobierno de Calles, y particularmente a partir de los años de la política de Unidad Nacional, la marcha de protesta obrera, en conmemoración de los Mártires de Chicago de 1886, se convirtió en un “desfile” en el que los sindicatos oficialistas agradecían al presidente en turno sus “generosas” medidas laborales y le refrendaban su lealtad. Las centrales competían para ver quién llevaba las mantas más vistosas y abyectas; era común asegurar la participación de los trabajadores con amenazas de descuento de días de salario por inasistencia; y las

manifestaciones obreras auténticas eran mantenidas a raya, lejos de los reflectores, por la fuerza pública. La cancelación del desfile significó la pérdida para el corporativismo sindical de uno de sus símbolos más representativos.

El 1° de mayo de 1995, una gran manifestación de sindicatos independientes, organizaciones sociales y grupos de todo tipo, con cerca de medio millón de participantes, ocupó el terreno cedido por el Congreso del Trabajo. Tal fue el tamaño de la marcha y la sensación de victoria que la gran movilización se convirtió en una iniciativa de acción permanente, la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo.

Aunque en sus orígenes la Intersindical sí contó con la participación de sindicatos con registro y vida activa en centros de trabajo (como el FAT, el STUNAM y varios otros sindicatos universitarios, y el Sindicato de la recién desaparecida Ruta 100), organizaciones laborales representativas, (como la Cooperativa de Trabajadores de Pascual), y corrientes disidentes de sindicatos oficialistas (como la CNTE y el movimiento democrático del sindicato ferrocarrilero), el tono de las discusiones y el contenido del discurso reflejó pronto la monotonía ideológica y el marxismo pedestre de la miríada de grupos, sectas, colectivos y siglas² que confluyeron en este espacio... después de haber reventado otros, como la Convención Nacional Democrática de los zapatistas. La Intersindical nunca pudo pasar de la denuncia a la articulación de propuestas.

Jorge Robles, actual miembro de la coordinación nacional del FAT, explica en sus particulares términos la inoperancia de la Intersindical: “El problema es que en la reunión en la que se discutía y aprobaba la ‘huelga nacional’ estaban si acaso uno o dos sindicatos con trabajadores afiliados, rodeados por tres chavos del ‘Colectivo Che Guevara Corriente Radical del 5° semestre del CCH Vallejo’, el Comité Central en pleno (y de hecho toda la membresía: dos personas) del ‘Partido Verdadero Maoísta Antirreformista-Línea de Masas’, otras cinco sectas por el estilo, y treinta solicitantes de vivienda. Cuando argumentabas que una huelga no puede ser decretada en un conciliábulo cerrado de activistas, te tachaban de ‘reformista’ y te mayoriteaban en la votación.”*

Cuando se perfiló en el horizonte la creación de una nueva central independiente, la Unión Nacional de Trabajadores, la Intersindical rechazó el llamamiento como su dia-

* Cito de memoria una descripción que escuché muchas veces en voz de su autor.

triba anti-neoliberal y anti-charros, y una vez perdido el vuelo de la movilización, se disipó rápidamente.

3.2. Del Foro “El Sindicalismo ante la Nación” a la UNT

Al estallar la crisis de los “errores de diciembre”, el discurso presidencial volvió a apelar a la comprensión y solidaridad obrera para capotear el temporal. El recuerdo de la subordinación del Congreso del Trabajo durante los peores años de crisis en los 80, y su enorme costo para los trabajadores, impulsó a un grupo de sindicatos miembros del CT a abrir la discusión sobre la respuesta sindical ante la crisis y el futuro de la relación con el gobierno. El SME, el SNTE y la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), convocaron al primer foro “El Sindicalismo frente a la Crisis y ante Nación” en febrero de 1995³. Al llamado respondieron la FESEBS en pleno, el STUNAM, y el Sindicato de VW, entre otros.

A este primer foro siguieron otros que abordaron cuestiones particulares de la agenda laboral, como empleo y seguridad social, hasta que paulatinamente el Foro “El Sindicalismo ante la Nación” se convirtió en un espacio de discusión, articulación y acción permanente que coexistió con la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo. Frente al radicalismo de la Intersindical, el Foro mantuvo una política de diálogo con el gobierno y el Congreso del Trabajo, y enfatizó su apertura a discutir esquemas de productividad y colaboración obrero-patronal para enfrentar la crisis. Sin embargo, el gobierno de Zedillo optó por apoyarse en la estructura incondicional del Congreso del Trabajo para promover su proyecto de modernización de las relaciones laborales, lo que puso al Foro en la disyuntiva de resignarse a esta nueva solución corporativa o terminar de distanciarse de ella.

Los liderazgos más visibles del Foro fueron el de Elba Esther Gordillo, del SNTE, y el de Francisco Hernández Juárez, del Sindicato de Telefonistas. Aunque el peso numérico del SNTE era y es aplastante, la gran capacidad de interlocución de Hernández Juárez generó un cierto equilibrio que evitó que el Foro deviniera un nuevo cacicazgo sindical. Cuando se planteó, por parte de varios sindicatos foristas, la posibilidad de materializar la estructura dinámica del Foro en una nueva central de trabajadores, en el contexto

de la muerte de Fidel Velázquez y las competitísimas elecciones federales de mitad de sexenio, la respuesta inicial de Elba Esther Gordillo fue retrasar el proceso hasta después de las elecciones, para luego retirarse del mismo junto con el SME y la COR⁴.

La salida de los sindicatos contrarios al proyecto de una nueva central, y particularmente de Elba Esther Gordillo, les abrió a la posibilidad a otras agrupaciones de acceder a un mayor protagonismo en la definición del carácter de la organización emergente. El FAT dio una persistente batalla en las discusiones para incluir definiciones claras de rechazo al corporativismo y de lucha por la democratización de las estructuras sindicales y por la liberalización de las prácticas laborales. La estructura de la nueva central se planeó para evitar la concentración excesiva de poder repartiendo funciones. La presidencia sería colegiada, compartida por el Sindicato de Telefonistas, el Sindicato de Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el STUNAM; y habría ocho vicepresidencias con funciones específicas (el STIMAHCS, el sindicato metalúrgico a través del cual canalizó el FAT su participación, quedó a cargo de la Vicepresidencia de Comunicación Social). Más importante aún, los sindicatos de menor tamaño se crearon un seguro contra el “mayoriteo” de los sindicatos grandes a través del establecimiento del consenso como recurso a privilegiar para la toma de decisiones en todos los espacios de la central⁵.

El 28 de noviembre de 1997 se celebró el congreso fundacional de la Unión Nacional de Trabajadores, con una membresía inicial, en su propia estimación, de 1.3 millones de trabajadores. El evento, mezcla de prácticas típicas de la vieja escuela (acarreo, porras, lucimiento de los líderes) y discursos exigiendo libertad y democracia sindical, señaló la emergencia de un nuevo y poderoso actor en el escenario laboral.

3.3. El SME y el Frente Sindical Mexicano: ¿Avanzada del Sindicalismo Democrático o Conservadurismo con Retórica de Izquierda?

Tras la fundación de la UNT, los sindicatos foristas que permanecieron al margen, el SME y la COR, sin el SNTE, se unieron a las organizaciones con vida sindical real que permanecían en la paralizada Coordinadora Intersindical Primero de Mayo, como el Sindicato de Trabajadores de la UAM (SITUAM), el Sindicato de la Universidad Autónoma de Chapingo y la Asociación Nacional del Sindicalismo Democrático⁶, para formar el

Frente Sindical Mexicano (FSM) en agosto de 1998. La creación del FSM fue una respuesta a una situación específica. Cuando el Congreso del Trabajo en su conjunto y la UNT empezaron a hacer patente su disposición a entrar en el debate sobre la reforma a la legislación laboral, surgió el Frente Sindical Mexicano “como una respuesta a la política neoliberal y a la intención de las autoridades del trabajo y las cúpulas empresariales de reformar la Ley Federal del Trabajo.”⁷

A principios de 1999, ante la fuerte ofensiva gubernamental para abrir la industria eléctrica a la inversión privada, reestructurando la Comisión Federal de Electricidad y la empresa Luz y Fuerza del Centro (de cuyo contrato tiene la titularidad el SME), el Sindicato Mexicano de Electricistas, cabeza del FSM, inició una gran movilización contra la medida⁸, en la cual recibió el apoyo de otros varios sindicatos, incluida la UNT, y unió fuerzas con organizaciones de izquierda con retórica anti-neoliberal, como el entonces naciente Consejo General de Huelga de la UNAM. En marzo de 1999 fue creado un amplio Frente Nacional de Resistencia contra la Privatización de la Industria Eléctrica.

La gran movilización de 1999 logró parar el intento privatizador. Desde entonces, cada vez que desde el gobierno se anuncian planes para abrir el sector eléctrico a la inversión privada, el SME reactiva el Frente contra las privatizaciones y logra aplazar la discusión. Por esta razón, el SME, uno de los sindicatos más combativos del país desde su activa participación en la Casa del Obrero Mundial, se ha reposicionado a la cabeza de una corriente considerada por sus aliados de izquierda como la más progresista del espectro sindical actual, y esta reputación se ha extendido al Frente Sindical Mexicano. Otros factores contribuyen a esta fama.

1. Con la misma tenacidad con la que el SME se opone a la privatización, el otro sindicato de la industria eléctrica, el SUTERM, encabezado hasta su muerte por Leonardo Rodríguez Alcaine (también líder de la CTM y del Congreso del Trabajo) y titular del CCT de la Comisión Federal de Electricidad, declara su apoyo a la medida. Ello establece un claro contraste entre el “entreguista” SUTERM y el SME “en lucha”. En esta lógica, la exitosa resistencia del SME a la privatización confirmaría el “colaboracionismo” del sindicato más influyente de la UNT, el Sindicato de Telefonistas, que como ya vimos pactó la privatización de su empre-

- sa desde el ámbito de la contratación colectiva, dejando al SME como el único sindicato verdaderamente opuesto al proyecto privatizador neoliberal.
2. En la medida en que las voces más estentóreas en favor de la reforma a la legislación laboral provienen del sector empresarial y enfatizan la flexibilidad de las relaciones laborales, la determinación del Frente Sindical Mexicano de no permitir que se modifique “ni una coma de la Ley Federal del Trabajo” en aras de defender las “conquistas históricas de la clase trabajadora”⁹ lo coloca en el papel como el mayor escudo con que cuentan los trabajadores ante la embestida patronal.
 3. El SME es quizá el sindicato con la democracia interna más visible, ya que realiza elecciones cada año para renovar alternadamente la mitad de su Comité Ejecutivo Nacional.

Sin embargo, un análisis más detallado de la agenda y la actuación del SME y del FSM revela algunas limitaciones importantes como para considerar a esta corriente la “avanzada” del movimiento obrero contemporáneo.

Primero que nada, el eje de la acción y la política de alianzas del SME, y por lo tanto la razón tras las creaciones del FSM, es la resistencia de este sindicato no sólo a la privatización de la industria eléctrica, sino a la reestructuración de su empresa, Luz y Fuerza del Centro. Al hacerlo, el SME está protegiendo la integridad de su Contrato Colectivo de Trabajo, resultado de décadas de luchas y negociaciones con la gerencia, lo cual, por supuesto, es absolutamente legítimo, pero también se ha cerrado completamente a discutir la modernización de su centro de trabajo en perjuicio de su futura viabilidad. No es exagerado decir que las revisiones contractuales del SME determinan el ciclo de movilizaciones del FSM.

Por otro lado, al momento de su integración, el FSM se planteó exclusivamente ser una corriente de opinión en contra de la reforma laboral, no una alternativa al Congreso del Trabajo. De hecho, el dirigente de una de sus organizaciones integrantes, Joel López Mayrén de la COR, era presidente interino del CT al formarse el FSM¹⁰. Le tomó otros cuatro años al FSM materializar una estructura formal (noviembre de 2002) y romper finalmente todos sus vínculos con el Congreso del Trabajo. Asimismo, la oposición del FSM a la reforma laboral no tenía nada novedoso; se planteó en los mismos términos

en que ésta había sido expresada por Fidel Velázquez cinco años atrás¹¹. Simplemente, tras la muerte de Fidel Velázquez, el FSM reemplazó a la CTM como “garante de las conquistas obreras”.

La membresía del FSM, igual que la de la UNT, incluye a una serie de organizaciones de conocida tradición charra, como la propia COR, la CRT, la Federación Nacional de Agrupaciones Sindicales, etc., la diferencia es que mientras que en la UNT las organizaciones de la vieja guardia han adoptado, por convicción o conveniencia, el discurso de la libertad y la democracia sindicales, las organizaciones de la vieja escuela del FSM han utilizado a este espacio para atrincherarse ante la llegada de los nuevos tiempos. La UNT y el FSM representan, respectivamente, cada una de las dos caras que puede presentar una alianza entre sindicatos desprendidos del CT y organizaciones de larga tradición independiente: el ímpetu reformador (UNT) y el deseo restaurador (FSM).

El SME forma parte de ese amplio segmento de la izquierda social mexicana, desde los zapatistas hasta el lopezobradorismo después del 2 de julio de 2006, que no se decide a participar activamente, con una agenda propia, en las instituciones políticas de la apertura democrática, ni logra desarrollar una alternativa de política económica, por lo que acaba aferrándose a los jirones del viejo Estado de Bienestar y su gestión autoritaria, y denuncia todo prospecto de cambio como ofensiva neoliberal.

3.4. El Congreso del Trabajo o ¿Hay Vida después de Fidel?

A principios de los 90, cuando el presidente Salinas, respondiendo a las presiones de la patronal, empezó a explorar la posibilidad de modificar la legislación laboral, a fin de establecer mayor “flexibilidad” en las relaciones laborales para incrementar la competitividad y la productividad ante la inminente firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la CTM, en voz de Fidel Velázquez, dejó en claro que éste era el paso que ya no estaba dispuesta a dar, y llegó a condicionar su apoyo al TLCAN a mantener el texto vigente de la LFT. La solución de compromiso fue la firma del Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad (ANECP), en 1992, entre el gobierno, la patronal y el Congreso del Trabajo, el cual establecía que la aplicación de los criterios de flexibilidad y productividad demandados por el empresariado se haría directamente en el

ámbito de la contratación colectiva y a través de comisiones mixtas, dejando intacta la legislación laboral¹².

Al aceptar la flexibilidad de facto, establecida en el ANECP y en las negociaciones contractuales a nivel de empresa, y oponerse a la reforma a la legislación en su conjunto, la CTM mostró cuál era su verdadero interés: **proteger el aparato legal que garantiza su control sobre un amplio segmento de la clase trabajadora**. Este es el trasfondo de la defensa retórica de las “conquistas históricas” de los trabajadores mexicanos.

Los últimos años de Fidel Velázquez estuvieron marcados por el contraste entre su imagen pública, que mostraba a un nonagenario balbuceando frases incoherentes en sus tradicionales conferencias de prensa de los lunes, y su aún activo papel como factor del poder al interior del grupo gobernante. Fidel Velázquez encabezó la reacción del sector obrero durante la XVI Asamblea Nacional del PRI, devolviendo el protagonismo a los sectores que habían tratado de limitar cónclaves anteriores.

La designación de Luis Donald Colosio como candidato presidencial priísta fue bien recibida en el Congreso del Trabajo, debido al extenso trabajo político del sonorese (como legislador, presidente nacional del PRI, y administrador de la política social del Salinas de Gortari etc.) con las bases del partido. Tras el asesinato de Colosio, la designación de Ernesto Zedillo como relevo en la candidatura también favoreció a la cúpula obrera, ya que el nuevo candidato, sin apoyos políticos propios, se acercó inmediatamente a Fidel Velázquez para legitimar su posición.

Este acercamiento le permitió a Zedillo, una vez instalado en la presidencia, contar con la participación del Congreso del Trabajo en la firma de sus propios “pactos económicos”, desde el Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento, y el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica, al desatarse la crisis de diciembre de 1995, hasta el Acuerdo de Cooperación y Consulta de los Sectores Productivos en 1998, así como en la reestructuración de la seguridad social. En diciembre de 1995, el Congreso de la Unión, con la anuencia de los diputados de la CTM y el CT, aprobó la iniciativa de reforma del IMSS que modificó el sistema de pensiones, desapareciendo el fondo común administrado por el instituto para crear fondos individuales manejados por Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) privadas, entre otras medidas.

La cooperación del CT para facilitar la aprobación de esta iniciativa ocurrió a expensas de uno de sus miembros, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), opuesto sobre todo a la privatización de servicios del IMSS, como guarderías, farmacéutica y lavandería, que le significaba pérdida de materia de trabajo y, en consecuencia, de membresía. El SNTSS, un sindicato de alrededor de 220 mil miembros, no perdonó el golpe y abandonó el CT, para luego integrarse a la UNT.

A principios de 1996, la salud del sempiterno líder cetemista empezó a deteriorarse, lo que abrió la puerta a las especulaciones sobre la sucesión y evidenció el drama de la gerontocracia obrera. Estatutariamente los elegibles para suceder a Fidel Velázquez eran Emilio M. González, ex gobernador de Nayarit (83 años); Blas Chumacero, eterno cacique de los trabajadores poblanos (88 años); Leonardo Rodríguez Alcaine, dirigente del SUTERM desde la muerte del histórico Francisco Pérez Ríos (77 años); Raúl Caballero Escamilla, un líder sindical neoleonés (77 años); y el comparativamente joven Gilberto Muñoz (61 años), dirigente de los trabajadores petroquímicos¹³.

De todas las promesas cumplidas de Fidel Velázquez, se recuerda una en especial: juró que nunca vería llegar un gobierno de la oposición. El hombre fuerte del movimiento obrero, el líder que encarnaba la longevidad y obsolescencia del régimen, murió el 21 de junio de 1997, dos semanas antes de la mayor debacle electoral priísta hasta entonces. El gobierno y su partido se apresuraron a lamentar la pérdida, pero pocos políticos -y menos trabajadores- asistieron a su sepelio¹⁴. El muerto ya llevaba años apestando.

Cualquier esperanza de renovación que pudiera haber existido bien pronto se canceló, cuando Leonardo Rodríguez Alcaine, representante del ala tradicional y apoyado por el último Lobito sobreviviente, Alfonso Sánchez Madariaga, asumió la secretaría general de la CTM, primero como interino y luego, en marzo de 1998, de manera formal para el periodo 1998-2004.

Las elecciones que Fidel Velázquez no quiso ver dejaron al PRI sin mayoría en el Congreso de la Unión y sin el gobierno del Distrito Federal. El sector obrero del PRI sufrió una pérdida de curules en términos absolutos (40 asientos en la Cámara de Diputados, 30 menos que en 1994), producto de la debacle del partido en su conjunto, pero mantuvo su porcentaje de participación en la fracción priísta¹⁵. Sin embargo, estas elecciones señalaron la pérdida de la histórica capacidad de las organizaciones del Congreso del

Trabajo de allegarle votos a su partido a través de su bien aceiteada maquinaria electoral, y de negociar posiciones al interior del grupo gobernante con ese respaldo. Al esfumarse su fuerza electoral, la CTM pasó a depender de la buena disposición gubernamental para conservar algún coto de poder, y ello marcó todo un giro en el papel político de la central, ya que la CTM, más que un apéndice del régimen, había sido siempre un grupo de interés organizado al interior del grupo gobernante, encarnado en su eterno líder, con autonomía relativa para articular y negociar su agenda de demandas.

Leonardo Rodríguez Alcaine tenía ante sí el reto de mantener viva a la CTM en medio del éxodo de sindicatos hacia la UNT y el FSM, y el renovado protagonismo de la CROC y otras centrales del Congreso del Trabajo, como resultado de la pérdida del factor de cohesión que representaba Fidel Velázquez. Para mantener a la central funcionando, su nuevo liderazgo se plegó sin reservas a las políticas gubernamentales y anunció su disposición a considerar la reforma laboral (1998).

En 2000, la posibilidad de perder la presidencia endureció el discurso cetemista, al grado de amenazar con estallar la huelga general en caso de una victoria del PAN, una vez más, para defender las “conquistas históricas” de los trabajadores. La derrota absoluta del PRI en las elecciones dejó a la CTM en la orfandad, ya que no sólo compartió los saldos de la derrota en su conjunto, sino que además su participación dentro de la fracción parlamentaria del PRI cayó al mínimo histórico de 5% en la Cámara de Diputados y 3% en el Senado, y terminó con sólo 11 diputados y 2 senadores¹⁶.

Tras la jornada electoral del 2 de julio de 2000, muchos dirigentes del Congreso del Trabajo se apresuraron a encarar la llegada de los nuevos tiempos. Víctor Flores, el cuestionado líder del sindicato ferrocarrilero, por ejemplo, corrió a ver al presidente electo Vicente Fox para ponerse “a sus órdenes”¹⁷. A Víctor Flores le siguió el propio Rodríguez Alcaine, quien luego de reunirse con el presidente electo, y en medio de una embarazosa rebelión entre sus propias bases del SUTERM, anunció que, por supuesto, no habría huelga general, sino más bien disposición para discutir toda la agenda pendiente, desde la apertura del sector eléctrico a la inversión privada hasta la reforma laboral. La orfandad de los charros duró bien poco.

3.5. Retrato de los Trabajadores

El sujeto de la reforma laboral son las relaciones obrero-patronales. Dado que en este análisis se enfatiza la perspectiva del factor trabajo en el proceso, conviene presentar una especie de fotografía de los trabajadores y sus organizaciones al momento de iniciarse las negociaciones para la reforma laboral (julio de 2001), señalando algunas tendencias en relación con el poder adquisitivo del salario, la ocupación por sectores, la negociación colectiva y la tasa de sindicalización.

PEA Ocupada y Empleo por Sectores

En el año 2000, la Población Económicamente Activa de México estaba integrada por 40,161,500 personas¹⁸, de las cuales estaban ocupadas 39,385,500, lo cual representa una Tasa de Desempleo Abierto (TDA) de 1.9%. Esta cifra es la que comúnmente se esgrime en informes presidenciales y reportes económicos gubernamentales. Vista sin matices, la TDA haría pensar que la economía mexicana vive el ideal keynesiano del pleno empleo, y se encuentra, aun en años de crisis (1995, TDA: 6.3%), a años luz por delante de países desarrollados, como España y Alemania, con tasas de desempleo de entre el 15 y el 20%. Luego volveremos sobre este punto.

En 1997, el 50.9% de la población ocupada era asalariada con salario fijo y otro 6.3% era asalariada trabajando a destajo (total de asalariados 57.2%), 25.3% trabajaba por su cuenta, 4.3% eran patrones, y 13.1% trabajaba dentro de la familia sin recibir pago. Si volteamos atrás una década, veremos que el porcentaje de población ocupada asalariada permaneció constante desde 1988, y el porcentaje de patrones bajó de 6% a 4.3% entre 1988 y 1997¹⁹, reflejando quizá el efecto negativo de la crisis de 1994 en los pequeños negocios.

En el año 2000, el sector terciario de la economía (comercio y servicios) empleó al 50% de la población ocupada y la manufactura al 19.3%, apenas un punto porcentual por encima del persistente sector primario²⁰. El proceso de *terciarización* de la economía no ha avanzado más rápido en México debido al auge de la industria maquiladora que, en términos de empleo, apuntala al sector manufacturero.

Si bien en la industria de la transformación el empleo se concentra en unidades con más de 50 trabajadores (61% de la fuerza de trabajo empleada en este sector en 2000), también se puede observar que entre 1990 y 2001, los micro-negocios, el segmento más inestable y sensible a las fluctuaciones económicas, donde se concentran los trabajos más precarios, representaron entre el 44.5% y 40% del empleo urbano total²¹, por lo que no es exagerado decir que la situación de buena parte del empleo en México pende de alfileres.

El cruce de cifras que muestran la preeminencia del empleo en micro-negocios, la alta Tasa de Ocupación Parcial (personas que trabajan menos de 35 horas por semana) y el porcentaje de personas ocupadas que no tienen ninguna prestación (63.6% en 1998²²), es la base tener idea de la extensión del fenómeno de la economía informal. La Tasa de Ocupación Parcial más Desocupación (19.4% de la PEA en 2000²³, 25.5% en 1997, 23.3% en 1988²⁴) refleja la realidad del empleo en nuestra economía y destiñe la cifra alegre del desempleo abierto.

Salario

El desplome del salario real es la mayor muestra del fracaso del sindicalismo tradicional mexicano en la defensa de los derechos de sus agremiados. En las narices de los líderes charros (o quizá mientras se hallaban de safari en África) el salario mínimo perdió 75% de su poder adquisitivo entre 1987 y 2000²⁵, pero aquéllos siguieron firmando pactos. Los Drs. Carlos Salas y Eduardo Zepeda hacen el recuento.

“Los salarios de jurisdicción federal en 2000 son equivalentes en términos reales a la mitad de los prevalecientes en 1980. Para el año 2000 los sueldos y salarios pagados en las grandes plantas manufacturas habían caído a menos del 40% de su nivel en 1990... Las remuneraciones en la industria maquiladora muestran una reducción real de 7% en esos años.”²⁶

Sindicalización

Estimar la tasa de sindicalización en México no fácil, debido a la falta de transparencia de las autoridades laborales. En la gran mayoría de los estados no existen registros

completos y actualizados, o éstos no están disponibles al público, lo que dificulta conocer con precisión la cobertura de los sindicatos con registro local. Por otro lado, la existencia del sindicalismo de protección significa en los hechos que, cualquiera que sea la tasa exacta de sindicalización en el país, ésta no reflejará la presencia sindical real, ya que, como hemos visto, el sindicalismo de protección es un arma de los empresarios y líderes corruptos para impedir la organización de los trabajadores y su auténtica representación en el centro de trabajo.

Un instrumento utilizada por los investigadores para estimar la tasa de sindicalización es la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, realizada el INEGI. Al preguntar directamente al encuestado si está sindicalizado o no, este instrumento funciona como filtro del sindicalismo de protección, ya que la respuesta afirmativa de un trabajador supone que conoce “por lo menos un mínimo de actividades de representación y negociación”²⁷ por parte de su sindicato.

Con base en esta encuesta, Alcalde y Bensusán afirman que entre 1984 y 1996, la tasa de sindicalización con respecto de la PEA se redujo de 14.5% a 9.7%²⁸. Los investigadores Fernando Herrera y Javier Melgoza, de Departamento de Sociología de la UAM Iztapalapa, se basaron en los datos de la misma encuesta para establecer la evolución de la tasa de sindicalización en los años 90 y añadieron la tasa de sindicalización de la PSSI (Población Sindicalizable del Sector Industrial), que permite tener una idea de la presencia sindical en el sector productivo.

	1992	1994	1996	1998	2000
Tasa de Sindicalización de la PEA	13.6%	10.37%	9.07%	9.26%	9.81%
Tasa de Sindicalización de la PSSI	22.1%	14.9%	15.4%	15.5%	15.% ²⁹

La marcada caída en la tasa de sindicalización de la PSSI entre 1992 y 1994 (de 22.1 a 14.9), afirman los autores, se debe a una incapacidad de las organizaciones sindicales de atraer al nuevo personal contratado en las manufacturas, pero también podría deberse a que muchos de los nuevos centros de trabajo manufactureros empezaron a operar

con contratos de protección y sindicatos invisibles para los trabajadores encuestados. En todo caso, dicha caída contrasta con la relativa estabilidad del resto de la década.

Por su parte, el Dr. Javier Aguilar García, con base en datos proporcionados por la Dirección General del Registro de Asociaciones, de la STPS, estima la evolución de la tasa de sindicalización entre 1978 y 1997 de esta manera:

	1978	1986	1993	1997
Tasa de Sindicalización de la PEA	10.46%	12.39%	13.01%	11.68%
Tasa de Sindicalización de la PEA	11.59%	15.05%	13.33%	12.26% ³⁰
Ocupada				

Lo destacable de estas cifras es que muestran que la reducción de la tasa de sindicalización no es necesariamente un producto de la crisis económica y la implementación de las políticas anti-obreras de los años 80 y 90, ya que el piso del que se parte (10.46% de la PEA en 1978) es anterior a los años de la crisis y se presentó en medio del auge petrolero. Sin embargo, debido a la opacidad en los criterios y procesos de registro y reporte de la información de la STPS, es difícil extraer conclusiones sólidas de estas cifras.

Según Alcalde y Bensusán, en 1996, las ramas de actividad más sindicalizadas eran la electricidad (47.44% de su mano de obra estaba sindicalizada), y la minería y la extracción de petróleo (36.23%), lo que refleja el peso de los grandes sindicatos del sector, el SME y el SUTERM en el primer caso, y el Sindicato Petrolero y el Sindicato Minero, encabezado por Napoleón Gómez Urrutia, en el segundo. En términos de sectores económicos, la manufactura tenía una impresionante tasa de sindicalización de 42.25% en 1995, aunque registró un marcado descenso con respecto a 1993 (50.21%)³¹.

De acuerdo con estimaciones de Alcalde y Bensusán y de Aguilar García, los trabajadores sindicalizados bajo el Apartado B y su virtual régimen de excepción[†] representan la mitad de todos los trabajadores sindicalizados, y durante los años 80 llegaron a ser 6 de cada 10³². Ello significa que, por lo menos hasta 1997, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) era la central sindical con mayor membresía comprobable en el país (2.2 millones de miembros), ya que hasta antes de la esci-

[†] Véase Capítulo 1, Sección 1.9.

sión del SNTE y sus aliados en 2003, agrupaba a prácticamente la totalidad de los trabajadores sindicalizados bajo el Apartado B. La certidumbre de las cifras sobre el Apartado B se refuerza al cruzar datos de la STPS con datos de afiliación al ISSSTE, si se descuentan los casos especiales de sindicatos universitarios (como el STUNAM) que son de Apartado A pero tienen cobertura del ISSSTE.

En lo que respecta al apartado A, en 1997 la CTM se seguía llevando la mayor tajada del pastel, con 926,455 miembros comprobables (41% de todos los trabajadores sindicalizados), seguida por la CROC, con 166,708 miembros, y la CROM, con 47,427³³.

La UNT, la principal central independiente afirmó tener 1.3 millones de miembros al momento de su creación, pero Alcalde y Bensusán, con base en datos del Registro Nacional de Asociaciones en 1999, le atribuyen 326,873, 70% de los cuales pertenecen al Sindicato de Trabajadores del IMSS (SNTSS)³⁴.

Al cambio de siglo, la clase trabajadora mexicana se encuentra en un dinámico proceso de transformación y renovación. Durante los años 90, reclutó masivamente, vía las maquiladoras, a mujeres jóvenes provenientes del medio rural, y entre ellas encontró algunas de sus voces más fuertes, pero aún ese reclutamiento, por lo demás efímero, no pudo compensar la descomunal pérdida de miembros que se fueron a engrosar las lumpen-proletarias filas de la economía informal y el éxodo hacia el Norte. La élite de la clase trabajadora mexicana que vive por encima de la línea de la pobreza (obreros industriales calificados, empleados públicos que no pertenecen al magisterio rural) dedica todas sus energías a salvar lo poco que le queda y se vuelve, por ende, conservadora y apática.

Desprovista de una voz unificada que la convierta en actor político relevante, la clase trabajadora se ve marginada de las decisiones económicas que la impactan directamente. Sus organizaciones oscilan entre la total claudicación frente a la patronal y la cor-toplacista cerrazón al cambio. En medio es donde está el espacio para resurgir como actor político.

3.6. La Patronal y la Nueva Cultural Laboral

En diciembre de 2000, la gran burguesía financiera e industrial mexicana completó el cambio de régimen político que venía gestando desde las primeras crisis económicas

en los años 70, y accedió al ejercicio sin intermediación del poder político a través de las instituciones del Estado.

El empresariado mexicano empezó a expresarse de manera organizada desde el origen del Estado posrevolucionario. En noviembre de 1918, el Primer Congreso Nacional de Industriales, cónclave de la clase empresarial surgida de la industrialización porfirista, pidió abiertamente la supresión del Artículo 123 constitucional, rechazó la protección del trabajo en aras de la “armonización” de los factores de la producción y demandó el retorno al esquema de libre concurrencia sin mediación estatal^{35‡}. De ese congreso empresarial surgió también la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), conformada por diversas cámaras por rama de actividad y regionales.

En 1917, las múltiples Cámaras Nacionales[§] de Comercio establecidas en las mayores ciudades del país se reunieron en un Primer Congreso Nacional de Comerciantes, del cual surgió la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, luego también de Servicios y Turismo (CONCANACO Servytur), órgano de la clase mercantil mexicana que posteriormente incorporó al empresariado del sector turístico, el mayor generador de divisas del país después del petróleo y las remesas de los mexicanos en el exterior.

A lo largo de los años 20, las cámaras patronales buscaron por todos los medios influir en la reglamentación del Artículo 123 constitucional. En primer lugar, los empresarios defendieron siempre la idea de que la reglamentación del citado artículo fuera federal, evitando la disparidad de criterios a nivel estatal. Al mismo tiempo, buscaron limitar la extensión de ciertos derechos laborales establecidos en la Constitución, como el reparto de utilidades. Al aprobarse la Ley Federal del Trabajo, los empresarios se anotaron un importante triunfo ideológico al redefinirse el objetivo fundamental de la legislación como “la conciliación de intereses para favorecer el desarrollo de la industria” y no sólo para promover el avance de la clase trabajadora³⁶.

Al calor de la batalla por la LFT, a iniciativa del empresario regiomontano Luis G. Sada, en septiembre de 1929 fue creada la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), cuya diferencia con respecto a las previas confederaciones de

‡ Véase Capítulo 1, Sección 1.5.

§ El término “nacional” no hacía referencia a la cobertura geográfica sino al origen mexicano de sus miembros, para distinguirse de otras cámaras que representaban el comercio de otros países, como la Cámara Española de Comercio, la Cámara Inglesa, etc. Sitio web de la CONCANACO http://www.concanacored.com/institucion/fundacion/fundacion_2.html

cámaras (CONCANACO y CONCAMIN) es que mientras que las segundas son espacios de coordinación técnica por rama de actividad y sector económico, cuya labor de cabildeo político está encaminada a promover un ambiente favorable para el desarrollo de cada sector y rama económicos, la COPARMEX, un Sindicato Patronal con registro bajo la LFT, representa los intereses del empresariado en su conjunto frente a las organizaciones trabajo y el Estado. Ello no impide, sin embargo, que las funciones de los diferentes espacios de coordinación empresarial se traslapen y con frecuencia todas las organizaciones patronales estén presentes en las mesas de negociación tripartitas.

Las actividades de las cámaras patronales fueron reconocidas por la Ley de Cámaras de Comercio y de las Industrias, promulgada en 1936 y modificada en 1941. En tiempos de la gran reorganización de la “familia revolucionaria”, que transformó al PNR en el multisectorial PRM, el régimen llegó a jugar con la idea de incorporar al empresariado en su esquema corporativo, pero debido a la obvia contradicción entre el discurso de justicia social y los intereses de la clase empresarial, dicha idea no prosperó.

En su lugar, el régimen promovió al pequeño empresario nacionalista como tipo patronal ideal del proceso de industrialización en el que se iba a embarcar el país^{**}. Este sujeto social tuvo representación orgánica desde 1941, con la creación de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), la cual exhibió su apoyo a la política de unidad nacional del presidente Ávila Camacho a través de su Pacto Obrero-Industrial con la CTM para impulsar el desarrollo industrial en los términos planteados por el gobierno. En muchos casos, los nuevos empresarios nacionalistas no ocultaron su pertenencia al partido oficial.

Durante los años del desarrollo estabilizador, la clase empresarial no tuvo representación parlamentaria ni partidista, lo cual no quiere decir que no tuviera formas de ejercer presión sobre el gobierno, ya que los empresarios siempre tuvieron interlocución directa con el Poder Ejecutivo³⁷. Por otro lado, su dependencia de los subsidios, políticas de fomento y protecciones a la industria nacional, colocó los empresarios dentro del círculo de apoyo al régimen o, por lo menos, los obligó a mantener un bajo perfil político, absteniéndose de cuestionar abiertamente las políticas gubernamentales.

^{**} Véase Capítulo 1, Sección 1.8.

Este delicado equilibrio se rompió en el sexenio de Luis Echeverría, cuyo apoyo al gobierno socialista de Allende en Chile y sus excesos retóricos izquierdistas mientras el legendario líder de la clase empresarial regiomontana, Eugenio Garza Sada, era asesinado por un comando de la Liga Comunista 23 de Septiembre, pero sobre todo, su intención de repartir entre trabajo y capital el costo económico del fin del desarrollo estabilizador, terminaron por asustar a los empresarios, quienes rompieron las reglas no escritas de interlocución con el gobierno y se movilizaron más agresivamente. En este contexto fue creado el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), en 1975, máximo organismo cúpula de la patronal.

Tras una relativa tregua por el auge petrolero, la relación entre el gobierno y los empresarios tocó fondo con la nacionalización de la banca y la denuncia del presidente López Portillo del papel de los empresarios, y específicamente los banqueros, en la descapitalización del país.

La administración de Miguel de la Madrid logró reparar la relación con los empresarios a través de la atención a algunas de sus demandas históricas: modernización de la planta productiva, combate a la corrupción, certidumbre legal para las actividades de la iniciativa privada, y particularmente mediante la reprivatización de la banca. Así pudo contar con la participación del empresariado para la firma de los pactos económicos.

En el sexenio de Salinas de Gortari, la clase empresarial mexicana se vio inmersa en un proceso de transformación tanto en su estructura interna como en las modalidades de su acción política. Los grandes empresarios se beneficiaron de la política de privatizaciones y la apertura comercial del gobierno salinista y consolidaron emporios industriales y financieros en detrimento de pequeños y medianos empresarios que no pudieron mantenerse a flote³⁸. Como resultado se produjo una concentración de capital y riqueza sin precedentes en el país, los peces grandes absorbieron o desplazaron a los chicos, se asociaron con el capital transnacional e irrumpieron en las listas de súper millonarios de Forbes. Fue el surgimiento de los “Megaempresarios” mexicanos³⁹.

Políticamente, desde los años 80 el empresariado empezó a gravitar hacia su referente ideológico-partidista natural, el Partido Acción Nacional, que hasta entonces había sido más bien un reducto de la fracción socialmente conservadora de las clases medias urbanas y de la vieja Derecha rural del centro del país. La irrupción masiva de medianos

empresarios en el PAN fue representada por la candidatura presidencial de Manuel J. Clouthier, “Maquío”, en 1988. En los 90, el PAN reclamó el “triunfo cultural” de ver convertidas muchas de sus propuestas económicas en políticas públicas. El empresariado pudo actuar entonces en dos frentes: en el Congreso, mediante la fracción parlamentaria del PAN^{††}, y en el Poder Ejecutivo, a través de la nueva élite tecnócrata educada en las políticas de libre mercado. Tal era la satisfacción de la clase empresarial con sus testaferrros en el gobierno, que en 1993 un grupo de sus más prominentes representantes aceptó el “pase de charola” del PRI para contribuir financieramente a la campaña presidencial del año siguiente⁴⁰. Unos años después, varios de los comedidos contribuyentes estarían entre los beneficiarios del FOBAPROA.

Tras la derrota priísta en las elecciones de 1997, la gran burguesía mexicana descartó la opción de seguir haciéndose representar por los tecnócratas en un Poder Ejecutivo encabezado por el PRI⁴¹ y se preparó para la toma del poder a través del PAN. El 2 de julio de 2000 pudo festejar su triunfo.

En resumen, la clase empresarial mexicana transitó desde la interlocución autónoma con el gobierno, como actor externo a la estructura corporativa del régimen y con periodos de confrontación con el Ejecutivo, a ejercer una doble representación, a través del PAN en el Poder Legislativo y de la élite tecnócrata en el Poder Ejecutivo, para finalmente acceder al ejercicio del poder por sí misma, con la llegada de Vicente Fox a la Presidencia de la República.

Carlos Abacal Carranza fue presidente de la COPARMEX entre 1995 y 1997, y con tal representación firmó con la CTM un compromiso para impulsar la Nueva Cultura Laboral, en 1995. Durante el siguiente año, la CTM y la COPARMEX ampliaron la discusión para incluir al resto del Congreso del Trabajo y a las más importantes asociaciones patronales. Finalmente, en agosto de 1996, en un evento atestiguado por el Presidente Zedillo, las organizaciones obreras oficiales y la patronal suscribieron los “Principios para una Nueva Cultura Laboral”, que el Dr. Javier Aguilar García resume de la siguiente manera:

^{††} Recuérdese que la fracción parlamentaria del PRI en los 90 seguía estando integrada por elementos de sus sectores tradicionales, aunque completamente plegada a las directrices pro-empresariales de sus dos últimos presidentes.

- “Fomentar entre los trabajadores y empresarios, ‘la revaloración del trabajo remunerado...’
- “Estimular la creación de empleos y preservar los ya existentes ‘mediante el uso racional de los recursos disponibles y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.’
- “Proporcionar niveles de remuneraciones justas que ‘fomenten el desarrollo de la productividad, la competitividad y premien el esfuerzo tanto individual como de grupo al interior de la empresa.’
- “Impulsar la capacitación de trabajadores y empresarios ‘como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa.’
- “Consolidar el diálogo y la concertación, ‘como los método idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.’”⁴²

Con base en este último punto, los firmantes del acuerdo para la Nueva Cultura Laboral buscaron elaborar un Código Procesal del Trabajo, con base en el viejo sueño patronal de limitar al máximo el ejercicio del derecho a la contratación colectiva y del derecho de huelga. De este Código Procesal se elaboraron hasta seis versiones entre 1998 y 2000, hasta que se decidió buscar su aprobación en el marco de las negociaciones para la reforma laboral iniciadas ya en la administración de Vicente Fox⁴³.

La gestión de Carlos Abascal al frente de la COPARMEX imprimó en esta asociación patronal el sello del viejo humanismo anticomunista católico^{‡‡}, bajo el cual “(l)os derechos laborales parecieran una suerte de derechos naturales, por ser el hombre producto divino y tener una alma inmortal. Como todos los hombres son iguales frente a Dios, sean empresarios u obreros, el trabajo debe ser medio de solidaridad y amor entre dichos hombres.”⁴⁴ De esta concepción es producto la Nueva Cultura Laboral. Con la llegada de Carlos Abascal a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en diciembre de 2000, la Nueva Cultura Laboral se convirtió en política de Estado, y con ello fue abandonado el principio de la “armonización” de los intereses distintos del capital y del trabajo en el que se basa el Artículo 123 constitucional.

^{‡‡} Carlos Abascal es bien conocido por su pertenencia al sector católico más conservador, vinculado con la rebelión cristera y el sinarquismo, expresada en sus puntos de vista sobre las mujeres trabajadoras, el aborto, etc.

NOTAS DEL CAPÍTULO 3.

¹ Las versiones apuntan a una posposición deliberada de medidas por parte del presidente Salinas, no sólo para evitar la ansiedad económica en el año electoral, sino también para no afectar su propia candidatura a la presidencia de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). De ser cierta esta versión, sería la tercera vez que Salinas de Gortari ocultó conscientemente información económica crucial para anticipar una situación potencialmente dañina para el país, cancelando así la oportunidad de obrar a tiempo y evitar o mitigar los efectos indeseados. La primera vez habría sido en 1981, para proteger la precandidatura de su ex jefe Miguel de la Madrid, ocultando la magnitud del déficit fiscal la víspera del mayor colapso económico en la historia del país; y la segunda vez habría sido en medio de la pugna sucesoria de 1988, cuyos efectos más visibles fueron al caída de la bolsa de valores en 1987 y la inflación disparada ese año. Véase Castañeda, Jorge G. *La Herencia. Arqueología de la Sucesión Presidencial en México*, Alfaguara, México, 1999.

² Véase De la Garza Toledo, Enrique. "Sindicalismo Mexicano y Transición Política", en *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001.

³ Nájjar, Alberto. "Reacomodos en el Sindicalismo. La Disputa por la Interlocución", La Jornada, Domingo 10 de septiembre de 2002, versión en línea <http://www.jornada.unam.mx/2000/09/10/mas-disputa.html>

⁴ Véanse, entre muchos otros, De la Garza Toledo, Enrique. "Sindicalismo Mexicano y Transición Política", en *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001; Hathaway, Dale. *Allies across the Border. Mexico's "Authentic Labor Front" and Global Solidarity*, South End Press, Cambridge, 2000; sitio web de la UNT <http://www.unt.org.mx/>;

⁵ Estatutos de la UNT en todos los capítulos que tratan sobre el funcionamiento de los órganos de la central, versión en línea <http://www.unt.org.mx/docs/estunt.htm#cap1>

⁶ Velasco Arregui, Edur. *Estructura y poder sindical en México: el retrato de una élite longeva*, Revista Espiral, septiembre-diciembre, año/vol VI, No. 016. Universidad de Guadalajara, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/138/13861604.pdf>

⁷; Velasco Arregui, Edur. *Op. cit.* Véase también, Velasco, Elizabeth, "Centrales darán a conocer hoy su postura sobre las enmiendas". La Jornada, 10 de agosto de 1998

⁸ Velasco, Elizabeth. "Convoca el SME a un frente contra la privatización". La Jornada, 4 de febrero de 1999.

⁹ Sitio web del SME, <http://www.sme.org.mx>

¹⁰ Velasco, Elizabeth. "López Mayrén: el CT, club de amigos donde los líderes hemos fallado". La Jornada, 24 de agosto de 1998.

¹¹ Véase, Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006.

¹² *Ibid.* pp. 65, 66.

¹³ *Ibid.* p. 127.

¹⁴ Becerril, Andrea, Antonio Vázquez y Fabiola Martínez. "Los hombres del poder, ausentes en las exequias." La Jornada, 22 de junio de 1997.

¹⁵ Patrana, Daniela. "La CTM: ¿más viva que nunca?" La Jornada, 12 de diciembre de 2004.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ La anécdota es citada con sorna hasta el día de hoy. A la salida de un hotel capitalino, en medio de la fiesta por el triunfo de Fox, Víctor Flores se apersonó frente al panista, quien no acertó a reconocerlo, para ponerse a sus órdenes. Los acompañantes del guanajuatense destacaron la nueva humildad del otrora arrogante líder que lo hacía aparecer como un "madreador madreado". Hernández López, Julio. Columna Astillero, La Jornada, 5 de julio de 2000.

¹⁸ INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000.

¹⁹ Aguilar García, Javier. *La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización*, UNAM-IIS/CFE, México, 2001. Cuadro II.9 Composición de la población ocupada según posición en el trabajo, 1988,1993, 1997.

-
- ²⁰ Cálculos propios con base en los números absolutos presentados en De la Garza Toledo, Enrique y Carlos Salas (Coordinadores). *La Situación del Trabajo en México*, 2003, IET/UAM/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Plaza y Valdez Editores, México, 2003. pp. 58 y 59.
- ²¹ *Ibid.* p. 63.
- ²² Alcalde, Arturo et al. *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*, Miguel Ángel Porrúa Editores, México, 2000. p. 61.
- ²³ Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006. p. 158.
- ²⁴ Aguilar García, Javier. *La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización*, UNAM-IIS/CFE, México, 2001. p. 63.
- ²⁵ Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006. p. 98.
- ²⁶ De la Garza Toledo, Enrique y Carlos Salas (Coordinadores). *Op. cit.* p. 65.
- ²⁷ Alcalde, Arturo et al. *Op. cit.* p. 177.
- ²⁸ *Ibid.*
- ²⁹ Sumario de los datos contenidos en Herrera, Fernando y Javier Melgoza. “Evolución reciente de la afiliación industrial y la regulación laboral en México”, Cuadro XIV.1 Población Sindicalizada 1992-2000, absolutos y tasas, en De la Garza Toledo, Enrique y Carlos Salas (Coordinadores). *Op. cit.* p. 326.
- ³⁰ Aguilar García, Javier. *La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización*, UNAM-IIS/CFE, México, 2001. pp. 106-111.
- ³¹ Alcalde, Arturo et al. *Op. cit.* pp. 178 y 179
- ³² *Ibid.* Cuadro 3. Número de trabajadores sindicalizados por jurisdicción. p. 176. Aguilar García, Javier. *Op. cit.* Cuadro IV.10. Apartado B. Sindicatos registrados y número de afiliados a nivel nacional.
- ³³ *Ibid.* Cuadro V. 4. Asociaciones y afiliados por central, jurisdicción federal, apartado A, 1997. Alcalde y Bensusán, sin embargo, le atribuyen a la CTM sólo 476,751 miembros en 1999 con base en datos del Registro Nacional de Asociaciones. *Op. cit.* p. 168.
- ³⁴ *Ibid.* p. 173.
- ³⁵ Bensusán, Graciela. *El Modelo Mexicano de Legislación Laboral*, FLACSO/UAM/Friederich Ebert Stiftung/Plaza y Valdés Editores, México, 2000. p. 95.
- ³⁶ Bensusán, Graciela. “La Legislación Laboral Heredada de las Luchas Revolucionarias: del Constituyente a la Ley Federal del Trabajo de 1931”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986. p. 313.
- ³⁷ López Portillo y Pacheco, José. *Mis Tiempos. Biografía y Testimonio Político*, 2 vol., Fernández Editores, México, 1988. pp. 379 y 380.
- ³⁸ Véase Flores Andrade, Anselmo. *Los empresarios y la transición a la democracia: los casos de España y México*, Revista Mexicana de Sociología, año 65, núm. 3, julio-septiembre, 2003, <http://www.ejournal.unam.mx/rms/2003-3/RMS03301.pdf>.
- ³⁹ Véase Arzuaga Magnoni, Javier. *Racionalidad Empresarial. Los Megaempresarios Mexicanos*. UAEM, México, 2004.
- ⁴⁰ Entre ellos Carlos Slim (TELMEX), Olegario y Abel Vázquez Raña (K2), Enrique Molina Sobrino (Pepsi), y Roberto González (Maseca, Banorte). Véase Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006. p. 89.
- ⁴¹ Después del 2 de julio de 2000, el empresariado mexicano y transnacional favorecido por los dos sexenios priistas precedentes supo agradecer a sus testaferros incorporándolos a su nómina, empezando por el propio ex presidente Zedillo, miembro del Consejo de Administración de la ferroviaria Union Pacific; el ex Secretario de Comunicaciones y Transportes, Carlos Ruiz Sacristán, miembro de la Junta Directiva de la minera SPCC, propiedad de Grupo México; el ex Secretario de Energía, Luis Tello, miembro de la Junta Directiva de Grupo México, como representante del Grupo Financiero Carlyle; entre muchos otros funcionarios de la administración de Ernesto Zedillo. Investigación propia sobre los vínculos políticos de Grupo México, de Germán Larrea. 2005.
- ⁴² Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *Op. cit.* pp. 102 y 103.
- ⁴³ Véase Alcalde Arturo, “Las trampas del Código Procesal del Trabajo”, en *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001.

⁴⁴ De la Garza Toledo, Enrique. *Los Principios Laborales de Abascal para la Reforma de la Ley Federal del Trabajo*, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/abascal.pdf>

CAPÍTULO 4. Primeros Intentos y Propuestas de Reforma Laboral

4.1. ¿Reforma Laboral para qué? Interés Patronal e Interés Sindical

Como se señaló desde el Capítulo 1, la legislación laboral mexicana se caracteriza por la “dualidad entre el disfrute de los derechos consagrados y las posibilidades de intervención del Estado”*, condición que aparece desde la redacción original del Artículo 123 constitucional y que luego fue reforzada por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970. La manera en que esta dualidad afecta los intereses de los empresarios, las organizaciones sindicales y los partidos políticos define su interés en oponerse o impulsar una reforma laboral y, en el segundo caso, el tipo de reforma que se persigue.

A manera de sumario, se destacan aquí los principales derechos laborales e instrumentos de intervención del Estado alrededor de los cuales se desarrolla el debate sobre la reforma laboral.

Derechos laborales

1) Estabilidad en el empleo y compensación por despido. La Ley Federal del Trabajo limita la posibilidad de contratar y mantener a trabajadores laborando bajo contratos por obra o tiempo determinado (trabajadores eventuales). El Art. 39[†] establece que si al término de un contrato por obra o tiempo determinado la materia de trabajo subsiste, la relación de trabajo se extenderá por tiempo indeterminado, lo que significa que los patrones no pueden mantener a sus empleados laborando bajo sucesivos contratos por tiempo determinado. Asimismo, la LFT establece que los patrones sólo pueden rescindir la relación de trabajo “por causa justificada”, previa notificación al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje (Capítulo IV. Rescisión de las relaciones de trabajo). Cuando los patrones no puedan acreditar la justificación de un despido, así como cuando terminen las relaciones colectivas de trabajo (Arts. 434, 435 y 436) por quiebra o cierre de la empresa,

* Véase el Capítulo 1, Sección 1.2.

† Todos los artículos de la LFT se citan de la versión electrónica de la misma:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

deberán resarcir a los trabajadores, mediante, según sea el caso, pago de salarios caídos, reinstalación del trabajador y/o liquidación.

2) Límites a la jornada de trabajo y derecho al pago por tiempo extra. El establecimiento de la jornada máxima de 8 horas al día y de por lo menos un día de descanso a la semana data de la redacción original del Artículo 123 constitucional. La LFT establece un sobrepago equivalente al 100% del salario regular del trabajador por las horas extraordinarias de trabajo (Art. 67), y al 200% cuando el número total de horas extraordinarias trabajadas exceda de nueve (Art. 68).

3) Reparto de utilidades. Uno de los factores que hicieron del Artículo 123 constitucional una las legislaciones laborales más avanzadas de su tiempo fue la consagración del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. El Capítulo VIII del Título Tercero de la LFT (Arts. 117 al 131) regula este derecho a través de creación de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, encargada de determinar el porcentaje de participación de los trabajadores, y establece el reparto de utilidades a través de un monto dividido en dos partes: una dividida en partes iguales entre todos los trabajadores de manera proporcional a los días trabajados durante el año, y otra dividida con base en el salario de cada trabajador; a mayor salario mayor participación en el reparto.

4) Antigüedad y preferencia de ascensos. El Art. 154 de la LFT establece la ciudadanía mexicana, la antigüedad y la condición de jefe o jefa de familia como criterios principales para el otorgamiento de ascensos. Asimismo, determina la cobertura de vacantes con trabajadores afiliados al sindicato titular del CCT cuando exista la cláusula de exclusión.

Instrumentos de intervención

1) Huelga y contratación colectiva. Como se reseñó en el Capítulo 1, Sección 1.5, la calificación de las huelgas fue una facultad que el gobierno se reservó para sí durante el proceso de reglamentación del Artículo 123 constitucional. En el Capítulo 2, Sección 2.4, se

abordaron las posibilidades que ofrece la legislación para la firma de contratos de protección, pervirtiendo el derecho a la contratación colectiva.

2) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA). El sistema tripartito de justicia laboral fue establecido por la Fracción XX del Artículo 123 original. Como se señaló en el Capítulo 1, Sección 1.5, la jurisdicción e imperio de los laudos de las JCA fue materia de un intenso debate hasta la promulgación de la LFT en 1931. La legislación establece paridad entre los representantes obreros y los representantes patronales, y la facultad del Ejecutivo federal, en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 612 de la LFT vigente), y de los gobernadores de los estados, en el caso de las Juntas Locales (Art. 623), de nombrar directamente a los representantes gubernamentales.

La integración de la representación obrera en las JCA está regida por el Capítulo 1 del Título 13 de la LFT, el cual establece la designación de los representantes de los trabajadores (y de los patronos) a través de convenciones de delegados que representen a los sindicatos con registro en la rama de industria y/o la entidad para la que se integre la JCA, y sólo si no existen sindicatos registrados se permite la participación de delegados en representación de trabajadores no sindicalizados o “libres”. Las convenciones se deben llevar a cabo cada seis años y la convocatoria a las mismas se publica en el Diario Oficial de la Federación o en los diarios oficiales de los estados (Arts. 650 a 652).

El Artículo 661 de la LFT establece que en caso de no celebrarse las convenciones en la fecha establecida, o de no presentarse ningún delegado a la convención, el derecho de nombrar representantes ante la JCA se delega en el Secretario del Trabajo, en casos de jurisdicción federal, o en el titular del Ejecutivo estatal correspondiente. Como resultado de este precepto, en muchos casos las convenciones simplemente no se celebran y los nombramientos de representantes quedan entre amigos, los líderes sindicales oficialistas y las autoridades, quienes en los tiempos del régimen del partido oficial a menudo resultaban ser las mismas personas. La CTM ha dominado históricamente la representación obrera en la Junta Federal y otras centrales del Congreso del Trabajo (como la CROC y la CROM) han dominado la representación en las ramas de industria y en las Juntas Locales de los estados en los que tienen mayor peso numérico.

Cuando se trata de conflictos “entre el capital y el trabajo”, el sistema tripartito puede, en teoría, justificar su existencia al propiciar la “conciliación” de los intereses en pugna y, en casos extremos, recurrir al “arbitraje”, en el que la representación gubernamental está llamada a desempeñar el papel principal. Sin embargo, buena parte de los conflictos que atienden las JCA son intersindicales, en los que típicamente un sindicato independiente (sin representación en la JCA) le disputa la titularidad del CCT a un sindicato oficial (representado en la JCA o vinculado a la representación de los trabajadores), lo que implica un innegable conflicto de intereses que vicia todo el proceso de procuración de justicia laboral. .

3) Tipología Sindical. Según la LFT, “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.” (Art. 359). Sin embargo, la ley también se ocupa de clasificar a los sindicatos de la siguiente manera:

“**Artículo 360.-** Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.”

Según el abogado laboral Arturo Alcalde, “La Ley Federal del Trabajo refiere con carácter enunciativo, y no limitativo, la tipología sindical, por lo que corresponde al ámbito de la autonomía obrera determinar su radio de acción, como lo realizan las empresas al fijar el suyo.”¹ En EEUU y Canadá es común que sindicatos industriales, ante la pérdida de membresía en su sector tradicional (metalúrgico, automotriz, transportes, etc.), busquen mantenerse a flote organizando a trabajadores de sectores ajenos al suyo, y no existen disposiciones legales ni prácticas de las autoridades que se los impidan. Sin embargo,

las autoridades mexicanas aplican el Artículo 360 de la LFT con carácter restrictivo para negarse a dar entrada a demandas por titularidad y por firma de CCT si el sindicato demandante tiene registro de sindicato de empresa (en cuyo caso el sindicato está imposibilitado para expandirse a menos que solicite un nuevo registro como sindicato de industria), o si consideran que la rama industrial en la que busca incursionar el sindicato en cuestión cae fuera del radio de acción que le es reconocido.[‡] A menudo la aplicación del criterio excluyente se hace para blindar a sectores y ramas de industria contra la incursión de sindicatos independientes.

4) Régimen de excepción de los trabajadores al servicio del Estado. La Sección 1.9 del Capítulo 1 describe someramente el status jurídico de los trabajadores al servicio del Estado (Apartado B del Art. 123 y Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado). En este caso, las autoridades laborales generalmente han establecido márgenes muy amplios para incluir en esta categoría a la mayor cantidad de trabajadores (universitarios, bancarios, empleados de empresas paraestatales y de organismos descentralizados), contra lo cual se han levantado movimientos que buscan sacar a sindicatos del Apartado B o mantenerlos en el Apartado A.

Para la patronal, “flexibilidad” significa básicamente mayor libertad para contratar y despedir a trabajadores, mantenerlos bajo contratos temporales o de aprendizaje y reducir al máximo sus obligaciones económicas por despido y por cierre o reubicación de centros de trabajo. Asimismo, cuando los empresarios hablan de “productividad” se refieren a la posibilidad de extraer el máximo producto del trabajo de sus empleados reduciendo al mínimo los costos laborales derivados de las prestaciones de pago de horas extra, maternidad, incapacidad, reparto de utilidades, aguinaldo, etc. Por todo ello, el mayor interés patronal en la reforma laboral es el desmantelamiento del aparato legal que prote-

[‡] Se sabe también de casos en los que la aplicación de este criterio limitativo se hace retroactivamente. El SNTHIA, el histórico sindicato **metalúrgico** del FAT, se quedó al cabo de los años con sólo tres secciones, correspondientes a empresas dedicadas a la fabricación de discos para **frenos de automóviles** y otros implementos **metálicos** similares. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado que el sindicato ha incursionado en el sector **automotriz** sin tener autorizado el radio de acción para ello, por lo que el sindicato se ve amenazado con la cancelación de su registro si no logra hacer reconocer el radio de acción ampliado por parte de las autoridades.

ge la estabilidad en el empleo, limita la duración de la jornada laboral y posibilita a los trabajadores participar en las utilidades de las empresas.

Desde finales de los años 80, los empresarios han venido imponiendo sus esquemas de flexibilidad y productividad con la complacencia de los sindicatos oficiales. En otros casos, dichos esquemas han sido acordados en el marco de la negociación colectiva con sindicatos representativos y abiertos al discurso de la “modernización”. En ese sentido, con la reforma laboral la patronal sólo busca plasmar en la legislación las prácticas de flexibilidad y productividad que se han vuelto cotidianas en los centros de trabajo, de modo que éstas se vuelvan irreversibles, o por lo menos, modificables solamente a través del proceso legislativo.

En la medida que la patronal ha contado con la complacencia de los sindicatos y centrales oficiales en el desmantelamiento de las protecciones laborales, la democratización de las relaciones laborales no está en el centro de su agenda de reforma laboral.

Al inicio del sexenio de Vicente Fox, las organizaciones del Congreso del Trabajo habían cedido a todas las exigencias de la patronal, excepto en lo que respecta a los tibios llamados a transparentar los procedimientos del derecho laboral. Su único interés en la reforma laboral era preservar el entramado legal y extralegal que les permite mantener el control sobre la organización de los trabajadores y el regenteo de los contratos de protección. Sin embargo, algunas organizaciones del CT, como la CROC, empezaban a resentir la preeminencia de la CTM, a la cual la interlocución con el gobierno panista parecía inyectarle vida artificial luego de la muerte de Fidel Velázquez, el patético liderazgo de la “Güera” Rodríguez, y el éxodo masivo de sindicatos cetemistas.

Desde su fundación la UNT declaró explícitamente su intención de propiciar una profunda transformación de la legislación y las prácticas laborales, mientras que al FSM nació para coordinar la oposición de un sector del movimiento obrero a todo intento de reformar la legislación laboral. La irreconciliable disparidad de posturas entre estas dos organizaciones, por lo demás aliadas en su oposición a la reforma de la seguridad social entre otras muchas cosas, se puede explicar a través de dos factores principales:

- 1) El tipo de sindicatos que las integran. Algunos los sindicatos más activos de la UNT (aunque no es el caso del STUNAM ni del el SNTSS, el sindicato con la mayor membre-

sía) son sindicatos de industria, lo que significa que tienen tanto la posibilidad legal como el interés de expandirse, y por ende buscan eliminar los obstáculos legales y extralegales a la expansión de los sindicatos independientes[§]. El SME nació antes de establecerse la tipología sindical; sin embargo, nunca buscó incursionar en el espacio de otros sindicatos de la industria eléctrica y nunca ha luchado por la titularidad de un CCT, por lo que es ajeno a la experiencia de otros sindicatos independientes con respecto a la parcialidad de las autoridades laborales. Otros integrantes del FSM, como la COR y la CRT, tienen contratos de protección, por lo que se puede adivinar su poco interés en una reforma que comprometa el negocio.

2) Su experiencia con la “modernización”. El Sindicato de Telefonistas es el ejemplo más citado de participación sindical exitosa en un proceso de privatización y modernización. Los sindicatos de la FESEBS tienen experiencias similares, y hasta el pequeño y radicalmente independiente STIMAHCS del FAT ha negociado acuerdos de productividad en el marco de su CCT con una empresa del Grupo Carso, Sealed Power. La UNT no sólo no se opone, sino que enarbola el discurso de la productividad y la modernización^{**}, y por ello consideró que bien valía la pena entrar en la negociación de la “flexibilidad para la productividad” si ello abría una puerta a la discusión sobre cómo propiciar la auténtica libertad sindical. Por otro lado, el SME es un baluarte de la resistencia contra la “modernización neoliberal” y ha mantenido su CCT a salvo de recortes de prestaciones, pero también al margen de estímulos a la productividad y actualización de los trabajadores. Lo mismo podría decirse del SITUAM, uno de los pilares ideológicos del FSM y, a decir de algunos de sus miembros, un pésimo negociador en el centro de trabajo^{††}.

En resumen, se puede decir que por su tipología sindical, los sindicatos del FSM no tendrían nada que ganar con la eliminación de los límites a la expansión sindical y con mayor transparencia en los procedimientos laborales (algunos incluso tienen algo que

[§] El Sindicato de Telefonistas, antes ajeno a esta situación, se vio forzado a definirse en contra de los límites a la expansión de los sindicatos independientes cuando, al abrirse la telefonía de larga distancia al capital extranjero, descubrió que las nuevas empresas telefónicas empezaron a operar con contratos de protección, y ni su influencia ni sus buenas relaciones con el gobierno le permitieron al STRM disputar la titularidad de esos CCT. Entrevista con la Dr. María Xelhuantzi López, asesora del STRM, 14/nov/05.

^{**} La UNT define su propuesta como una “Reforma Laboral y **Productiva**”.

^{††} Entrevista con Georg Leidenberger, profesor e investigador de la UAM-Azcapotzalco. 14/mar/2006.

perder), por lo que su interés se ha centrado en defender las protecciones legales que les permiten seguir administrando sus CCT sin mayores novedades. Ello explica su postura expresada en la frase “en vez de pensar en reformar la Ley Federal del Trabajo, lo que hay que hacer es aplicarla”.^{‡‡}

Por su parte, muchos sindicatos de la UNT tienen un interés directo en garantizar el ejercicio de la libertad de asociación sindical ya que pueden y necesitan expandirse, en muchos casos simplemente para compensar con nuevas secciones las secciones que pierden con el cierre de empresas (caso de los sindicatos textil y metalúrgico del FAT). Asimismo, la UNT se ha planteado una lucha sin cuartel contra los contratos de protección. Por ello, el blanco de las propuestas de reforma de la UNT es esa parte de la legislación que garantiza la intervención de gobiernos y empresarios en favor de las organizaciones sindicales que les son afines y en contra de los intentos de organización auténtica de los trabajadores.

Hasta antes de 2000, las organizaciones del CT aportaban numerosos contingentes de votantes disciplinados y buena parte de la estructura electoral -operando tanto en la luz como en las sombras- del PRI. En un sistema electoral como el mexicano, en donde el voto duro de los partidos representa un importante segmento del electorado, la buena salud de los sectores del PRI era garantía de la eficiencia electoral del partido. Por ello, los partidos de oposición empezaron a ver la reforma laboral como un instrumento para minar el poder del sector obrero del PRI en la lógica de competencia partidista.

En el caso del PAN, ello le significó incurrir en una contradicción entre los **intereses políticos** del partido (socavar uno de los pilares de la maquinaria electoral priísta) y los **intereses económicos** (mantener el liderazgo charro para, con su complacencia, imponer la flexibilidad en las relaciones laborales) de uno de sus principales *constituents*^{§§}: los empresarios agrupados en la COPARMEX². La contradicción apareció cuando, por un lado, la COPARMEX firmó el Acuerdo para la Nueva Cultura Laboral^{***} con el Congreso del Trabajo y, por su parte, el PAN presentó su iniciativa de reforma laboral en el Senado, y desde entonces afecta la disciplina interna panista para apoyar en el Congreso de la Unión lo que acuerda la COPARMEX con la vieja cúpula obrera.

^{‡‡} Volante con el logotipo del SME repartido el 1° de mayo de 2002. Archivo General del FAT (AG-FAT).

^{§§} Bases electorales o sectores de afiliados. El anglicismo me ha parecido insustituible. (N. del A.)

^{***} Que como se recordará fue en parte una respuesta a la oposición de la CTM a que se modificara la LFT.

4.2. Las Propuestas del PAN y del PRD

El 12 de julio de 1995 el grupo parlamentario del Partido Acción Nacional en el Senado presentó su iniciativa de reformas al Artículo 123 constitucional y a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, elaborada por un equipo encabezado por el conocido abogado laboral Néstor de Buen, como respuesta a esa “visión economicista y materialista de la vida y el trabajo” que ha producido “una sobre valoración del capital y la tecnología, frente a una devaluación del trabajador y del trabajo.” La iniciativa está encaminada a “contribuir al desarrollo nacional, siempre con base en beneficiar al trabajador” mediante la promoción de “nuestra vieja y siempre nueva tesis de la libertad sindical.”³

La crítica desde la izquierda a la propuesta no tardó en señalar aquellos aspectos que reflejan demandas del empresariado, como la posibilidad de negociar condiciones menores que las existentes en las revisiones contractuales (algo que la ley vigente prohíbe, pero está muy difundido en la práctica), la desaparición de la figura del contrato-ley, la moderación de la presunción deriva de la falta de exhibición de documentos por parte del patrón, al que ahora se le llama “empleador”, el establecimiento de un arbitraje obligatorio a solicitud de una de las partes al mes de estalladas las huelgas, y la atenuación de la recurrencia automática a la huelga para emplazar a revisión salarial o a firma de contrato colectivo⁴. La crítica omite, sin embargo, algunos elementos a favor del mejoramiento económico de los trabajadores, como la reducción gradual de la jornada semanal de 48 a 40 horas (rechazada por los empresarios). Además, como resultado de la trayectoria de Néstor de Buen en oposición al corporativismo sindical, así como del propio interés político de sus promotores, la propuesta del PAN contiene los suficientes elementos a favor de la libertad sindical como para calificarla de una propuesta de avanzada; entre éstos cabe destacar:

- 1) La eliminación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su sustitución por “Jueces de lo Social” dependientes del Poder Judicial.
- 2) La eliminación del registro sindical y el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos mediante la sola presentación de las actas de las asambleas fundacionales.
- 3) La supresión de la cláusula de exclusión.

4) Es establecimiento del voto individual, directo y secreto para la elección de las directivas sindicales.

5) El reconocimiento a los delegados del personal y los comités de empresa para negociar “pactos colectivos”, rompiendo el monopolio sindical en la negociación colectiva, forzando a los sindicatos a hacerse visibles para participar en dichos comités y posibilitando la participación de los trabajadores no sindicalizados en la negociación y revisión contractuales.

Tras la victoria de la oposición en su conjunto en las elecciones federales de 1997, la posibilidad de concretar una alianza legislativa para terminar con el largo dominio charro en el movimiento obrero llevó al PRD a diseñar su propia propuesta de reforma laboral. Para ello, el partido convocó a un grupo de especialistas en derecho laboral y reconocidos defensores de la libertad sindical (Arturo Alcalde, Óscar Alzaga, Graciela Bensusán y Manuel Fuentes) para que desarrollaran un anteproyecto de reformas al Artículo 123 constitucional y a la LFT.

El anteproyecto del PRD, publicado por el grupo parlamentario del partido en la Cámara de Diputados en mayo de 1998, coincide con la iniciativa del PAN en la eliminación del registro sindical y en el establecimiento del voto secreto para la elección de las directivas sindicales, pero va más allá de la propuesta panista al establecer un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos y al extender el voto secreto a los recuentos para decidir sobre la titularidad de los CCT. Asimismo el anteproyecto del PRD:

- 1) Desaparece el Apartado B del Artículo 123, otorgando el mismo status jurídico a todos los trabajadores, sean del sector público o del sector privado.
- 2) Transparencia el manejo de las cuotas sindicales al establecer el derecho de todos los trabajadores sindicalizados a conocer los estados financieros de su organización.
- 3) Tipifica y sanciona la injerencia de los patrones en los asuntos sindicales.
- 4) Deja en manos de la asamblea de trabajadores la aplicación o no aplicación de la cláusula de exclusión.⁵

Según la Dra. Graciela Bensusán, ambas propuestas compartían el imperativo de crear en el mundo del trabajo las mismas condiciones de competencia equitativa que hicieron posible la alternancia en la presidencia de la República y la participación sin

precedentes de la hasta entonces oposición en los gobiernos locales y el Congreso de la Unión⁶. Lo que equivale a decir que ambas propuestas buscaban llevar la transición democrática al mundo del trabajo. Y, sin embargo, sus promotores nunca pudieron convergir en una iniciativa única que recibiera el respaldo de ambos partidos en las Cámaras.

4.3. La Reforma Laboral vía Jurisprudencia de la Suprema Corte

Como resultado de la democratización del sistema político mexicano, el Poder Judicial adquirió mayor autonomía y empezó a influir en la transformación de las relaciones laborales en el país a través de la jurisprudencia establecida en fallos sobre recursos legales promovidos por individuos y organizaciones sindicales. Los fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) confirmaron la inconstitucionalidad de algunas disposiciones legales que restringen el ejercicio del derecho a la libertad de asociación, particularmente de trabajadores del Apartado B, garantizado por la Constitución mexicana y por instrumentos legales internacionales de los que el país es signatario.

En enero de 1996, la SCJN, como respuesta a juicios promovidos por trabajadores en lo individual, emitió la Jurisprudencia 1/1996, en la que establece que “es inconstitucional la inclusión de los organismos descentralizados de carácter federal en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y en consecuencia, al régimen laboral burocrático a que se refiere el Apartado B del Artículo 123 constitucional...”⁷ De este modo, la SCJN abrió la puerta para que un buen número de organizaciones sindicales buscaran transferirse al ámbito del Apartado A y escapar del régimen de excepción del Apartado B, entre ellos los sindicatos del Instituto Mexicano del Petróleo, del Colegio de Bachilleres, del CINVESTAV del IPN, y del Instituto Nacional de Educación para Adultos.

Para emitir esta jurisprudencia, la SCJN se basó en las siguientes consideraciones principales:

- 1). “Se equiparó al organismo descentralizado con una empresa mercantil, por considerar que está integrada por elementos materiales, de trabajo y factores comunes a toda empresa económica.
- 2) “Que los organismos descentralizados no realizan actos de imperio, sino funciones de derecho privado, con base en su autonomía administrativa.”⁸

A pesar de lo intrínsecamente positivo que es reducir el ámbito de un régimen de excepción laboral, cabe destacar que el criterio de la SCJN de equipar a todos los organismos descentralizados con empresas paraestatales no encuentra sustento en la legislación, la cual hace una distinción específica entre ambos (Art. 28 constitucional y Ley Orgánica de la Administración Pública Federal) con base en el hecho de que su estructura, el origen de sus recursos y sus fines son distintos.

De mayor trascendencia fue la Jurisprudencia 43/1999, emitida en mayo de 1999 por la Suprema Corte en contra de la sindicalización burocrática única. La citada jurisprudencia tuvo como antecedentes una serie de amparos promovidos por organizaciones sindicales contra la legislación de los estados de Jalisco (Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara), Oaxaca (Sindicato Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca) y Chiapas, y contra la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (Sindicato Nacional de Trabajadores del SAT y Sindicato Nacional de Controladores de Tráfico Aéreo), debido a la negativa de las autoridades laborales de otorgarles registros sindicales con base en el criterio de sindicalización única (un sólo sindicato por dependencia) establecido por dichas leyes.

Al resolver favorablemente los amparos, la SCJN expresó en sus consideraciones que “el Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 123 tiene universalidad”⁹ (aplicable a todos los trabajadores, sean del sector público o del sector privado) y puede ejercerse en tres vertientes:

- 1) “Positiva, que determina la facultad del trabajador para constituir o ingresar a un sindicato.
- 2) “Negativa, como una facultad de permanecer ajeno a cualquier asociación sindical.
- 3) “Libertad para separarse o de renuncia a permanecer en el grupo sindical al que hubiere ingresado.”¹⁰

Por ello, la Sindicación Única “viola la garantía social de la libre sindicación de los trabajadores”.¹¹

La Jurisprudencia 43/1999 representa un gran paso en el camino hacia la abolición del régimen de excepción de los trabajadores al servicio del Estado, y como tal fue recibida por las organizaciones con una larga trayectoria en defensa del pleno ejercicio de la libertad sindical para todos los trabajadores, como la UNT y el FAT. Obviamente, los

afectados por dicho fallo, el Congreso del Trabajo y la FSTSE en especial, reaccionaron en contra.

Un sector del movimiento obrero independiente, si bien reconoció la importancia de avanzar en el desmantelamiento del Apartado B, también llamó la atención sobre los efectos indeseados del fallo, como la atomización de la representación de los trabajadores en el sector público y la posibilidad de que la diversidad traiga consigo la debilidad de los múltiples sindicatos¹². Más interesante fue la crítica del SME, la cual denunció a la Jurisprudencia 43/1999 como “un retroceso enorme por el origen perverso de esta tesis, ya que está dada no con el interés de avance en la libertad de sindicalización de los trabajadores,... sino porque obedece a un claro mandato de los grandes organismos internacionales.”¹³ La prueba irrefutable de este “claro mandato” es que la jurisprudencia de la SCJN coincide con esta “perversa” tesis del Informe 1995 del Banco Mundial (indiscutiblemente uno de los “grandes organismos internacionales”): “la creación de más de un sindicato para representar a un grupo dado de trabajadores... es un poderoso incentivo para que los sindicatos establecidos mantengan la calidad de los servicios.”¹⁴ Uno no puede más que respirar aliviado al ver el celo con el que el SME vigila cualquier infiltración neoliberal en la SCJN.

En el más reciente episodio de esta saga, en abril de 2001, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió un amparo a favor de “31 trabajadores del ingenio El Potrero, separados de sus cargos al crear un nuevo sindicato y renunciar voluntariamente a la sección XXIII del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana”¹⁵, con base en las mismas consideraciones sobre la libertad de asociación contenidas en la Jurisprudencia 43/1999, declarando que la aplicación de la cláusula de exclusión es inconstitucional. La Cláusula de Exclusión, legalmente protegida por los Arts. 395 y 413 de la LFT, le permite al sindicato titular del CCT en un centro de trabajo exigirle a la empresa que despida, sin perjuicio para ella, a un trabajador que deje de pertenecer al sindicato.

Nuevamente se alzaron críticas desde la izquierda para denunciar un nuevo intento por debilitar a las organizaciones sindicales en los centros de trabajo, y se acusó a la SCJN de querer “matar al perro para acabar con la rabia”. En la UNT, la diversidad de opiniones con respecto al fallo de la SCJN tuvo su origen en el hecho de que algunas or-

ganizaciones padecieron la aplicación de la cláusula de exclusión a manos de sindicatos charros que así las mantuvieron a raya en la lucha de fábrica (como el STIMAHCS y prácticamente todos los sindicatos del FAT), mientras que otras organizaciones, como el Sindicato de Telefonistas, la aplicaron en contra de sus disidencias internas. La solución de compromiso en la UNT fue apoyar la aplicación de la cláusula de exclusión por ingreso (en donde la empresa sólo puede cubrir vacantes con trabajadores afiliados al sindicato titular del CCT) y rechazar la aplicación de la cláusula de exclusión por separación voluntaria del sindicato.

La estridencia con la que muchos sindicatos nominalmente independientes y democráticos han criticado los fallos de la SCJN en favor de la libertad sindical, pareciera indicar que muchas de estas organizaciones padecen el famoso “miedo a la libertad” descrito por Erich Fromm y, ante la posibilidad de cambios reales que los obliguen a ganarse y mantener la representatividad en el centro de trabajo, prefieren mantenerse en la relativa seguridad que brindan la legislación y las prácticas corporativas.

NOTAS DEL CAPÍTULO 4

¹ Alcalde, Arturo. “Las trampas del Código Procesal del Trabajo”, en *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001. p. 276.

² Véase Bensusán, Graciela. “La Libertad Sindical y los Derechos Colectivos en las Propuestas del PAN (1995) y el PRD (1998)”, en *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001. p. 158. “La organización patronal... no estaba dispuesta a aceptar la incertidumbre que podría derivarse del derrumbe del corporativismo (de prosperar la propuesta panista de reforma laboral) y del avance hacia una plena libertad sindical, por lo que auspició el inicio de un diálogo obrero-patronal encaminado a alcanzar una ‘nueva cultura laboral’”.

Pareciera existir una analogía con la contradicción entre los intereses económicos inmediatos de la burguesía industrial francesa y la actuación política de su representación parlamentaria en momentos previos al golpe de Estado de 1852 en Francia, que narra Carlos Marx en *El 18 Brumario de Luis Bonaparte*, en Carlos Marx y Federico Engels. Obras Escogidas, Tomo I, Edit. Progreso, Moscú, 1966.

³ Exposición de motivos de la iniciativa de reforma laboral del PAN de 1995, versión electrónica en el CD que acompaña al libro *La Reforma Laboral que Necesitamos. ¿Cómo Transitar a una Auténtica Modernización Laboral?* UNAM/STUNAM/SINTAHISA/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/STRM/SNTM/UNT/FAT/ Friedrich Ebert Stiftung, México, 2004.

⁴ Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006. p. 112.

⁵ Garavito Elías, Rosa Albina. “La Libertad Laboral en los Proyectos de Reforma Laboral (PAN-PRD)”, en *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001. Véase también Bensusán, Graciela. *Op. cit.*

⁶ *Ibid.* p. 157.

⁷ Moctezuma Barragán, Javier. “Apuntamientos sobre la Sindicación Única y el Régimen Laboral de los Organismos Descentralizados”, en *La Jurisprudencia y la Libertad Sindical*, Cuadernos de Política Laboral, Gobierno del Distrito Federal, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1999. p. 31.

⁸ *Ibid.* p. 33

⁹ Becerril Mendoza, José Francisco. “Las Vertientes de la Nueva Jurisprudencia”, en *La Jurisprudencia y la Libertad Sindical*, Cuadernos de Política Laboral, Gobierno del Distrito Federal, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1999. p. 16.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

¹² Véase, por ejemplo, Hernández González, Maurilio. “¿Cómo Interpretar los Efectos de la Tesis Jurisprudencial 43/1999 en la Organización de los Trabajadores?”, en *La Jurisprudencia y la Libertad Sindical*, Cuadernos de Política Laboral, Gobierno del Distrito Federal, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1999.

¹³ García Ávila, Braulio. “La Autonomía y la Libertad Sindical en el SME: Impactos y Perspectivas”, en *La Jurisprudencia y la Libertad Sindical*, Cuadernos de Política Laboral, Gobierno del Distrito Federal, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1999. p. 77.

¹⁴ Citado en García Ávila, Braulio. *Op. cit.* p. 78.

¹⁵ Aponte, David y Ciro Pérez Silva. “Dictaminó la SCJN inconstitucionalidad de la llamada ‘Cláusula de Exclusión’”, *La Jornada*, 18 de abril de 2001.

CAPÍTULO 5. Guerra de Trincheras

5.1. La Agenda de los 20 Compromisos y las Primeras Escaramuzas

En el marco de una Campaña Nacional por la Libertad y Democracia Sindical (una iniciativa de sindicatos miembros de la UNT) se formó un Consejo por la Libertad y Democracia Sindical, integrado por diversas personalidades reconocidas por su postura a favor de la transformación de la legislación y las prácticas laborales corporativas, entre ellos Arturo Alcalde, el Dr. Alfonso Bouzas, la Dra. Graciela Bensusán, Marie Claire Acosta, Néstor de Buen, el Padre Miguel Concha, el diputado federal del PAN Javier Paz Zarza y Miguel Ángel Granados Chapa. El Consejo elaboró el documento “20 Compromisos por la libertad, democracia sindical, el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos, para la agenda laboral y el programa de gobierno”, en cual, al menos en lo relativo a las propuestas para la libertad sindical -y producto de la presencia en el Consejo de los diseñadores de ambas propuestas-, es una agregación y síntesis de la iniciativa del PAN y el anteproyecto del PRD.

Aunque formalmente independientes de la UNT, el Consejo y su documento articularon el interés de esta central en la reforma laboral como una agenda política para la campaña presidencial de 2000. Aquí se reproduce íntegramente el documento:

“20 COMPROMISOS POR LA LIBERTAD, DEMOCRACIA SINDICAL, EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS, PARA LA AGENDA LABORAL Y EL PROGRAMA DE GOBIERNO

I. Por Condiciones de Trabajo Dignas y Justas

1. Acordar con los actores productivos la estrategia para impulsar un programa de corto y largo plazos que genere empleos con salarios dignos.
2. Impulsar una política económica que fortalezca la soberanía nacional, mediante la reactivación del dinamismo del mercado interno y, con ello, la integración de la planta productiva nacional, a la vez que diseñe una estrategia que fortalezca nuestro sector externo.

3. Redefinir la política salarial para recuperar el poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores.
4. Revisar los tratados comerciales para reafirmar el respeto a los derechos de los trabajadores, poniendo particular énfasis en los trabajadores migratorios.
5. Fortalecer al sector social de la economía (cooperativas, empresas en autogestión, comunales, etc.), que generan autoempleo e integran cadenas productivas, a través de políticas e instrumentos de fomento, con crédito, incentivos fiscales, presupuesto para capacitación, asistencia técnica y organización, así como la actualización de la normatividad jurídica.
6. En concordancia con la Cumbre Mundial de Desarrollo Social – Copenhague-5, convocar a todos los actores interesados a una cumbre nacional, a fin de analizar la realidad y la normatividad laboral y dar pauta a consensos y a políticas institucionales en la materia.
7. Un elemento esencial para lograr el pleno cumplimiento de los derechos colectivos es el respeto al derecho de huelga de los trabajadores en general, por lo que el conjunto de restricciones que imperan en la práctica debe ser suprimido.

II. Por la Libertad y Democracia Sindicales

8. Eliminar el trámite de registro y de la “toma de nota” de las directivas ante la autoridad laboral.
9. Establecer el registro público de sindicatos y contratos colectivos. El organismo encargado de dicho registro será público y autónomo del Poder Ejecutivo.
10. Respetar el derecho de los trabajadores de pertenecer o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución a la disidencia sindical; que el gobierno mexicano cumpla cabalmente el Convenio 87 y ratifique y cumpla el Convenio 98, ambos de la Organización Internacional del Trabajo.
11. Promover la reforma laboral para la elección de las direcciones sindicales por voto universal, secreto y directo.
12. Ampliar la competencia de las comisiones de derechos humanos para incluir la materia laboral.
13. Garantizar la igualdad de derechos de los trabajadores ante la ley. Derogar el apartado “B” del artículo 123 constitucional, así como todos los reglamentos de excepción. Hacer realidad la plena igualdad de género en el mundo del trabajo.

III. Por la Contratación Colectiva Legítima

14. Hacer obligatorio el recuento previo a la selección del titular del contrato colectivo de trabajo, cuando dos o más sindicatos demanden este derecho, y exigir el voto aprobatorio de la asamblea como condición para la firma de dicho contrato.

15. Garantizar condiciones equitativas en la contienda entre opciones organizativas, incluyendo los juicios de titularidad.
16. Penalizar las prácticas patronales que buscan impedir la sindicalización u otorgar preferencia a una opción sobre otra.
17. Promover el voto universal, secreto y directo en los recuentos sindicales.

IV. Hacer Realidad la Justicia Laboral

18. Garantizar la autonomía del sistema de impartición de justicia laboral frente al Poder Ejecutivo.
19. Eliminar los contratos de protección patronal y todo tipo de corrupción, extorsión, presión y violencia en contra de los trabajadores.
20. Establecer leyes contra la impunidad, que contemplen medidas aplicables a las autoridades gubernamentales y a los particulares que no respeten la ley o bien la apliquen discrecionalmente, lesionando con ello los derechos laborales.”¹

El documento y sus compromisos fueron aceptados por todos los candidatos presidenciales, excepto el priísta Francisco Labastida Ochoa. El candidato triunfador a la postre, Vicente Fox, hizo explícita su aceptación de los 20 Compromisos a través de una carta dirigida a 6 miembros del Consejo por la Libertad y Democracia Sindical (entre ellos Alfredo Domínguez, del FAT), fechada el 27 de junio de 2000².

La aceptación de Fox seguramente influyó en el discreto proselitismo de último minuto que hubo en las filas de la UNT a favor del “voto útil” por el panista, en vista de las nulas posibilidades de Cuauhtémoc Cárdenas y la absoluta cerrazón al cambio de Francisco Labastida. Al triunfo de Fox, la UNT fue de las primeras organizaciones en congratularse por la alternancia. Sin embargo, el nombramiento de Carlos Abascal como Secretario del Trabajo congeló más de una sonrisa en las filas de esta central.

A principios de 2001, el anuncio de la intención del gobierno de aplicar el IVA a alimentos, medicinas y libros; las desafortunadas declaraciones sexistas del Secretario del Trabajo acerca de la “masculinización de las mujeres trabajadoras”; y la marginación inicial de la UNT del Consejo para el Diálogo entre los Sectores Productivos, generaron un ambiente de tensión entre los sindicatos independientes y el gobierno que se materializó en la agitada conmemoración oficial del 1º de Mayo de 2001, en la que los asistentes de la UNT y del FSM corearon consignas contra el IVA, Abascal y Rodríguez Alcaine³.

5.2. La Mesa de Concertación.

Desde la instalación del Consejo para el Diálogo entre los Sectores Productivos, el 28 de febrero de 2001, el Presidente de la República dio a conocer su objetivo de “hacer la reforma del marco legal e institucional laboral vigente.”⁴ Según el decreto de creación de dicho Consejo, éste debía integrarse con diez representantes del sector público e igual número de representantes de empresarios y de trabajadores⁵. Tras la incorporación al Consejo de la UNT, la principal central obrera independiente⁶, el gobierno pudo ofrecer alguna prueba concreta para sustentar su dicho de que el Consejo “no es un pacto más ni es una nueva versión de los pactos”⁷, en alusión a la desacreditada política de los “pactos económicos”, aplicada desde el sexenio de Miguel de la Madrid y representativa de los extremos a los que podía llegar el corporativismo sindical. Los resultados, sin embargo, mostraron todo lo contrario.

Entre mayo y junio de la 2001, la STPS empezó a orientar los trabajos del Consejo para el Diálogo entre los Sectores Productivos hacia la reforma laboral, la cual se haría “por consenso”, según ofreció el Secretario del Trabajo⁸.

En la UNT, la inminencia de las negociaciones para una reforma laboral generó un debate tanto interno como entre la organización y sus aliados en el movimiento obrero independiente, como el propio SME, el Centro de Información Laboral y Asesoría Sindical (CILAS) y otros sindicatos, acerca de la participación de la organización en el proceso. La postura mayoritaria afirmaba que, en principio, la reforma laboral había sido un objetivo de la Unión Nacional de Trabajadores desde su fundación, por lo que era un imperativo no quedarse al margen de la negociación. Una postura minoritaria, expresada abiertamente por el CILAS y sostenida al interior de la UNT por miembros del STUNAM, afirmaba que, si bien una reforma laboral era imprescindible para democratizar el mundo del trabajo, debido a la correlación de fuerzas⁹ del momento, la UNT corría el riesgo de terminar legitimando una “contrarreforma neoliberal” que acabaría “por enterrar la importancia del trabajo”¹⁰.

En este último punto, la postura minoritaria coincidía en lo fundamental con la visión del FSM, el cual rechazó categóricamente la reforma laboral y enarboló la defensa “hasta la última coma” de la legislación¹¹. El argumento de la “correlación de fuerzas”,

sin embargo, encontró eco en la UNT y propició una rica discusión sobre análisis, estrategia y tácticas. El análisis de la correlación de fuerzas para la negociación y aprobación legislativa de la reforma laboral se realizó desde dos perspectivas: una estática-restringida y otra dinámica.

La perspectiva estática-restringida sobre la correlación de fuerzas partía de esta premisa: la UNT estará en absoluta minoría en la mesa de negociación frente a la patronal en su conjunto y el Congreso del Trabajo. La contrarreforma aprobada por esta mayoría tendrá paso franco en el Congreso de la Unión, donde los grupos parlamentarios del PAN y el PRI tienen juntos los votos necesarios para aprobar lo que deseen (417 en la Cámara de Diputados y 106 en el Senado)*. La reforma laboral ha sido ya pactada entre la patronal y el CT con base en el Acuerdo para la Nueva Cultura Laboral y la participación de la UNT sólo legitimará el proceso.

Por su parte, la perspectiva dinámica para analizar la correlación de fuerzas no ignoraba la contundencia de los números duros, pero se basaba también, entre otras, en las consideraciones siguientes:

- 1) La “patronal” no es un bloque monolítico, existe un sector de pequeños empresarios industriales (CANACINTRA) que ha padecido históricamente la extorsión de sindicatos charros y sindicatos de membrete, en complicidad con autoridades laborales, quienes los obligan a firmar CCT y a favorecer económicamente a los líderes bajo la amenaza de estallarles la huelga y/o sacarlos del negocio. Este sector podría ver con buenos ojos una reforma que obligara a los sindicatos a salir a la luz y a participar en una contratación colectiva abierta y vigilada por sus afiliados.
- 2) Tras la muerte de Fidel Velázquez no existe en el Congreso del Trabajo un liderazgo que asegure la disciplina de todas las organizaciones integrantes. Algunas centrales, como la CROC, podrían resentir que, como resultado de su renovada interlocución con el gobierno, la alicaída CTM recuperara el control absoluto del CT.
- 3) No existe la certeza de que el grupo parlamentario del PAN apoyará en bloque una reforma pactada entre los empresarios y el Congreso del Trabajo. La iniciativa de reforma laboral del PAN de 1995 permanece congelada en el Senado y el partido podría buscar

* El reparto de curules en la Cámara de Diputados en la LVIII Legislatura (2000-2003) era la siguiente: PAN: 206; PRI: 211; PRD: 50; PVEM: 17; PT: 8; PSN: 3; PAS: 3; Convergencia: 2. En el Senado, la distribución era: PAN: 46; PRI: 60; PRD: 15; PVEM: 4; PT: 2; Convergencia: 1. Fuente: IFE.

reactivarla como base para la presente discusión, aun cuando el flamante Secretario del Trabajo le ha pedido renunciar a ella¹². Por su parte, el grupo parlamentario del PRD y el partido en su conjunto son ahora más sensibles a las cuestiones laborales, debido a la inclusión de miembros en la UNT, como el Diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco, y a la presencia de ex sindicalistas independientes en su liderazgo, como Rosario Robles, a la postre presidenta del partido, y el Diputado Armando Quintero (ex miembros del STUNAM).

4) Si es verdad que la correlación de fuerzas se inclina irremediabilmente en favor de la patronal y el Congreso del Trabajo, el oponerse a la reforma no deja al sindicalismo independiente en una mejor posición. La única manera de revertir la correlación de fuerzas en favor del rechazo a la reforma laboral, sería atrayendo a este bando a quienes se benefician con la legislación vigente, que no son otros que la gerontocracia charra y los sindicatos de protección. Tal resultado es tan improbable (en vista del compromiso del CT con la Nueva Cultura Laboral) como cuestionable es la pretensión de que ocurra.

Desde mayo¹³, la UNT se había propuesto promover la discusión de la agenda de reformas (fiscal, laboral, etc.) en el marco de la Reforma del Estado, aprovechando los trabajos de la Comisión respectiva encabezada por Porfirio Muñoz Ledo[†]. Su solución al dilema de la “correlación de fuerzas” fue insistir en la necesidad de enmarcar las reformas particulares en un proceso general. Como parte de esta estrategia, la UNT se fijó el objetivo de convocar a una amplia Alianza Social para la Transición Democrática y el Desarrollo Nacional con Justicia y Equidad, concebida como una gran coalición de organizaciones de la sociedad civil, incluyendo a sindicatos, que pudiera aplicar toda la capacidad de movilización y acción política de sus integrantes en favor de las organizaciones involucradas en espacios de negociación específicos. Así, la UNT esperaba llegar a la discusión particular sobre la reforma laboral contando con el respaldo de las organizaciones de la Alianza Social¹⁴.

El 21 de junio, el Secretario Abascal expuso ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados su propuesta de integración de una Mesa Central de Decisión para la Actualización y Modernización de la Legislación Laboral (en adelan-

[†] La Comisión para la Reforma del Estado fue luego olvidada, sus trabajos archivados y su titular enviado a ocupar la Embajada mexicana ante la Unión Europea. (N. del A.)

te Mesa Central de Decisión o MCD), compuesta por dos equipos, uno de decisión y otro de redacción¹⁵, cuyo alcance se limitaría a modificar la Ley Federal del Trabajo. El 11 de julio, la MCD fue formalmente instalada en la Secretaría del Trabajo, aunque sus integrantes aún no habían sido nombrados¹⁶. El 17 de julio, los abogados Arturo Alcalde y Héctor Barba explicaron al pleno de la UNT la estructura de la MCD; ésta estaría integrada por 22 personas, 11 representantes de la patronal y 11 representantes de los trabajadores. Habría una Mesa de Trabajo, integrada por 12 personas (6 de la patronal y 6 de los trabajadores), y una Mesa de Redacción (con 5 integrantes en total). A la UNT se le reservaban 3 lugares en la MCD, aunque podría registrar a 4 representantes (1 suplente), 2 en la Mesa de Trabajo, y 1 en la Mesa de Redacción.

La UNT resolvió entrar en la MCD, condicionando su participación a que se hiciera realidad la propuesta inicial de hacer la reforma “por consenso” y a que no se cancelara la posibilidad de reformar del Artículo 123, y se dio a la tarea de elaborar una “propuesta teórico-metodológica” para sustentar su participación. Los tres presidentes colegiados (Francisco Hernández Juárez, del STRM; Agustín Rodríguez, del STUNAM; y Fernando Rocha Larráinzar, del SNTSS), y el Vicepresidente de Organización y Secretario General del sindicato de pilotos de aviación (ASPA), Jaime Luis González Navarro, fueron designados como representantes de UNT en la MCD, y un equipo de apoyo, integrado por los abogados Arturo Alcalde y Héctor Barba, y la Dra. Graciela Bensusán, se repartirían las responsabilidades de la Mesa de Trabajo y la Mesa de Redacción¹⁷.

Por el sector empresarial, estuvieron representados el Consejo Coordinador Empresarial, CONCAMIN, CONCANACO, el Consejo Mexicano de Hombre de Negocios, la Asociación de Banqueros de México, COPARMEX, CANACINTRA, el Consejo Mexicano de Comercio Exterior, Tecnología e Inversión (COMCE), la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles (AMIB), el Consejo Nacional Agropecuario y la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros¹⁸. La voz cantante de la representación empresarial la tomaron desde el principio Claudio X. González, presidente del Consejo Coordinador Empresarial, y Tomás Natividad Sánchez, abogado patronal y presidente de la Comisión Laboral de la COPARMEX.

La representación del Congreso del Trabajo en las negociaciones estuvo a cargo de Enrique Aguilar Borrego, José Ramírez Gamero y Javier Pineda Serino, de la CTM;

Roberto Ruiz Ángeles, de la CROC; y Rodolfo González Guzmán, de la CROM. Debido a la tendencia de los líderes del CT de ocupar simultáneamente cargos sindicales y legislativos, hubo confusión en el seno de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados sobre si los diputados Ramírez Gamero, presidente de dicha comisión, Aguilar Borrego y Ruiz Ángeles, también integrantes de la misma, asistían a la MCD como observadores del Poder Legislativo o como dirigentes sindicales¹⁹. Optaron por lo segundo, mientras la comisión legislativa resolvía cómo participar.

La coordinación de todo el proceso de negociación estaría a cargo de la STPS, a través de un equipo de 5 funcionarios y asesores encabezados por el Subsecretario de Previsión Social, Rafael Estrada Sámano.

Dos días después de haber tomado la decisión de participar, el 19 de julio, la UNT buscó impulsar la otra parte de su estrategia en la 1ª Sesión del Foro de la Alianza Social. A pesar de la nutrida participación y del compromiso extender este espacio de coordinación, la Alianza Social en realidad nunca despegó, y la UNT se encontró librando la batalla únicamente con sus propios medios en la Mesa Central de Decisión para la reforma laboral.

5.3. La Táctica del Corchete

En la reunión de la Mesa de Trabajo del 23 de julio de 2001, la STPS entregó un documento con la propuesta inicial de procedimiento y agenda, cuyo primer punto sería la discusión y aprobación de un Código Procesal del Trabajo, una vieja demanda empresarial ya abordada por el gobierno de Zedillo. En la siguiente reunión, el 30 de julio, la UNT anunció su rechazo a la propuesta de agenda y se enfrentó por primera vez al resto de los participantes, quienes apoyaron en bloque la discusión del Código²⁰. La UNT respondió inmediatamente a través de una carta enviada directamente al Secretario Abascal insistiendo en su propuesta de que la reforma laboral incluyera modificaciones al Artículo 123 constitucional y adelantando comentarios sobre la naturaleza de los cambios²¹.

A pesar de este enfrentamiento inicial, y a muchos otros que vendrían después, la representación de la UNT en la MCD consideró que la primera etapa de la negociación, la presidida por Estrada Sámano, fue productiva, ya que el funcionario “permitió que en la

agenda inicial de temas se incluyeran aspectos orientados a una auténtica modernización laboral”, lo que le acarreó la antipatía de los representantes patronales, quienes le recordaron la “autonomía” de los “factores de la producción”²² para acordar la reforma.

Entre agosto y noviembre de 2001, la MCD entró de lleno en la discusión de propuestas en torno a seis temas principales:

1) *El alcance de la reforma.* La representación del Congreso del Trabajo fue la que más se resistió a contemplar una modificación del Artículo 123 constitucional. Los empresarios tampoco mostraron interés al respecto. Fue clara la consigna de defender a ultranza el sistema tripartito de justicia laboral a través de las JCA²³.

2) *Los principios protectores de la legislación laboral.* Los empresarios insistieron en su demanda de que se moderara la carga probatoria de los empleadores.

3) *Desregulación o flexibilidad.* Éste fue el núcleo de las demandas patronales. Propusieron nuevas formas de contratación (a prueba, por temporada, capacitación), la ampliación de la jornada hasta donde ésta siguiera siendo “humana”, sin pago de tiempo extra, sino acumulando horas de trabajo en un “banco de horas”²⁴.

4) *Libertad y democracia sindical.* A pesar de la férrea resistencia del Congreso del Trabajo y de la COPARMEX, la Mesa de Trabajo sí llegó a acordar en lo general algunas propuestas relativas a la transparencia de los contratos colectivos de trabajo y los registros sindicales (Registro Público Nacional de Organizaciones y Contratos, el voto secreto en recuentos sindicales y para la elección de directivas sindicales, y la simplificación o eliminación de la “toma de nota”)²⁵. Con base en estos acuerdos mínimos, el gobierno inició una gran campaña mediática pregonando los avances de la MCD en favor de la libertad sindical y el combate a la simulación y la corrupción en el mundo del trabajo.

5) *Derecho procesal del trabajo.* Básicamente una reedición de la propuesta zedillista en el marco de la Nueva Cultura Laboral.

6) *Órganos de justicia laboral.* Sin avances concretos debido a la absoluta cerrazón del Congreso del Trabajo a abordar la cuestión de las JCA.

La UNT desplegó una intensa ofensiva en la MCD, y fue la responsable de que la negociación llegara tan lejos con respecto a la transparencia y la libertad sindical. A finales de 2001, la paciencia del sector más duro de los empresarios y del Congreso del Trabajo se había agotado. Ambos grupos resentían el protagonismo de la UNT y lo que con-

sideraban una actitud demasiado permisiva del coordinador de las pláticas²⁶. Fue en ese momento que Rafael Estrada Sámano fue reemplazado por Francisco Xavier Salazar al frente de las negociaciones. “La salida del licenciado Estrada Sámano canceló toda posibilidad de modernización”²⁷. El proceso se redujo a publicar ciertas propuestas de obvio consenso (medidas contra el acoso sexual y la discriminación en el centro de trabajo) y a ocultar el desmantelamiento de las protecciones laborales. En la Mesa de Redacción a la UNT le aplicaron la Operación Corchete: todas sus propuestas eran encorchetadas en los documentos de trabajo²⁸ y rechazadas sistemáticamente sin el menor intento de recurrir al “consenso” prometido. Al final, la UNT simplemente dejó de ser invitada a las sesiones de la Mesa de Trabajo.

Al tiempo que se servía con la cuchara grande en lo que respecta a la flexibilidad, la patronal maquilló la propuesta de voto secreto en los recuentos para presumirla en los medios como avance democrático, pero sin la misma publicidad estableció requisitos imposibles de cumplir por parte de los sindicatos demandantes para que las JCA admitieran sus demandas de titularidad (“relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda; certificación de la autoridad registradora de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación”²⁹). Lo que en los hechos significaba exigirles a los sindicatos demandantes de la titularidad que le entregaran a la representación de sus oponentes (en las JCA) una lista de los trabajadores sobre los que se podrían tomar represalias. La trampa era burda.

El secreto no se mantuvo por mucho tiempo; la STPS todavía quiso darse un baño de apertura y convocó a una consulta, entre marzo y abril de 2002, para que los interesados enriquecieran su propuesta. El giro que iba tomando la reforma desató la ira del sindicalismo independiente en su conjunto. La UNT y el FSM marcharon juntos el 1º de Mayo de ese año “contra la reforma laboral patronal”. La CTM, la CROC y la CROM, en un pequeño acto del CT celebrado en el Zócalo, pretendieron que la STPS estaba yendo demasiado lejos en el desmantelamiento de las “conquistas sociales de las organizaciones”³⁰ sindicales y denunciaron la reforma... mientras seguían negociándola.

Aunque la UNT nunca renunció explícitamente a su lugar en la MCD, en los hechos dejó de jugar un papel en la negociación para la reforma laboral después de la

gran movilización del 1º de Mayo de 2002³¹. Al mismo tiempo empezó a elaborar su propia propuesta de reforma y buscó una interlocución con la mayor cantidad posible de actores, incluido el FSM, si bien éste le pidió que renunciara a su interés en la reforma y uniera fuerzas exclusivamente en oposición a ella.

Ya sin la UNT, incluso las mínimas concesiones que se hicieron en la MCD relativas a la libertad sindical y a la transparencia de la contratación colectiva se fueron diluyendo. “(L)a etapa final de la supuesta negociación...se redujo a un intercambio entre los despachos patronales y (la) Secretaría: al Congreso del Trabajo sólo se le respetó el derecho de veto”³² que luego ejercería de manera magistral.

5.4 El Proyecto UNT-PRD, el Último Chantaje de la Güera Rodríguez y el Proyecto Abascal

La UNT comisionó a quienes habían sido sus representantes en la Mesa de Trabajo y la Mesa de Redacción, los abogados Héctor Barca y Arturo Alcalde, y la Dra. Graciela Bensusán, para elaborar un proyecto de reforma laboral integral. Una vez elaborado su proyecto, la UNT inició un intenso cabildeo en el Congreso de la Unión para obtener el apoyo de la mayor cantidad posible de legisladores. En junio de 2002 se llevó a cabo en el Palacio Legislativo de San Lázaro el Foro “Una Reforma Laboral para la Transición Democrática”, coordinado por los diputados federales del PRD Víctor Manuel Ochoa Camposeco y Hortencia Aragón Castillo³³. El Foro marcó la nueva cercanía entre la UNT y el PRD que culminó en la homologación de las dos propuestas de reforma laboral y en acuerdos para abrir las puertas del Grupo Parlamentario del PRD a eventuales legisladores provenientes de esta central de trabajadores, con el objetivo de fortalecer el equipo de cabildeo en el Congreso.

Frente a la inminente presentación de los trabajos de la MCD por parte de la STPS, la UNT y el PRD buscaron iniciar primero el proceso legislativo en torno a su propio proyecto de reforma.

El 31 de octubre de 2002, el diputado Víctor Manuel Ochoa Camposeco presentó al pleno de la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo titulada “Una Reforma Democrática para el Mundo del Trabajo, ava-

lada por el Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados, así como por diputados del PT, Convergencia, el PVEM, y hasta del PRI y del PAN, quienes juntos sumaban 80 firmas de apoyo³⁴. No habían terminado los discursos de la presentación de la iniciativa, cuando el diputado del PRI e integrante de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, Enrique Aguilar Borrego, ya estaba amenazando con enviarla “al cajón”³⁵.

A diferencia del Proyecto Abascal, la propuesta de la UNT y el PRD contempla una reforma a varios artículos de la Constitución. La iniciativa busca otorgar a la Cámara de Diputados la facultad de fijar los salarios mínimos y el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, a propuesta de un Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, así como de integrar una terna para nombrar al Director(a) del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo (Arts. 74 y 78). Asimismo, la iniciativa deroga disposiciones de los Artículos 115 y 116 que abordan el régimen jurídico de los empleados municipales. En ese mismo espíritu se deroga el Apartado B del Artículo 123, quedando prácticamente todos los trabajadores sujetos al mismo régimen jurídico³⁶.

El centro de la iniciativa de reformas constitucionales de la UNT y el PRD está, por supuesto, en el Artículo 123. Las modificaciones propuestas:

- 1) Explicitan y amplían las definiciones de discriminación.
- 2) Amplían los derechos por maternidad.
- 3) Establecen la jornada semanal de 40 horas con pago de 56.
- 4) Establecen la creación del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades.
- 5) Amplían las posibilidades para que los trabajadores ejerzan su derecho a la vivienda.
- 6) Establecen el Servicio Civil de Carrera para los trabajadores al servicio del Estado.
- 7) Amplían las definiciones sobre el ejercicio del derecho a la libertad de asociación y explicitan las conductas punibles que interfieran con dicho ejercicio.
- 8) Prohíben la afiliación obligatoria de empresarios y trabajadores a los partidos políticos a través de sus sindicatos.
- 9) Establecen la preferencia por los CCT sectoriales cuando éstos se extiendan a cadenas productivas o a una rama industrial.

- 10) Eliminan los trámites de registro y toma de nota, y establecen la creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, abierto al público, para transparentar la información sobre sindicatos y CCT.
- 11) Eliminan la figura de la requisita o intervención gubernamental de las empresas y/o entidades públicas para limitar el ejercicio del derecho de huelga.
- 12) Eliminan el sistema tripartito de justicia laboral a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y establecen la creación de los “jueces laborales”, dependientes del Poder Judicial.
- 13) Establecen desde la Constitución el derecho a la seguridad social³⁷.

Los abogados patronales se dieron a la tarea de convertir los principios de la Nueva Cultura Laboral en reformas al articulado de la LFT, y ocuparon las cada vez más espaciadas sesiones de la Mesa de Trabajo para sondear a los representantes del CT sobre el alcance de las reformas. La presión del CT empezó a desinflar las prometidas reformas para la transparencia de la contratación colectiva y la democratización de los sindicatos, particularmente en lo relativo al voto secreto en los recuentos, punto que de plano se omitió, y al registro de contratos colectivos y sindicatos, de donde se eliminó la jurisdicción sobre los CCTT, dejando a salvo el entramado legal que posibilita los contratos de protección³⁸. Si embargo, la Presidencia de la República nunca dejó de publicitar como avances en las negociaciones aquellas mismas propuestas que estaban bajo ataque por parte de la CTM, y ello llevó al gobierno a un callejón sin salida.

La noche previa a la presentación pública de la propuesta, programada para el 26 de noviembre de 2002, Leonardo Rodríguez Alcaine le hizo saber al Secretario Abascal que la CTM no respaldaría el documento con los acuerdos de la MCD a menos que se eliminara de aquél toda mención al registro público de sindicatos. La STPS, con el escenario y los reflectores ya instalados, no tuvo más remedio que ceder y así, de las promesas de democratización laboral no quedó nada³⁹.

El evento de presentación del proyecto de los “sectores productivos” para la “modernización y actualización” de la legislación laboral no dejó contento a nadie. Los representantes del gobierno evitaron hacer mención del contenido, ya que no tenían nada que presumir. Del lado del CT, la CROC y el Sindicato Minero resintieron que, al aceptar el

chantaje de último minuto de la CTM, la Secretaría de Trabajo los había relegado a un papel de meros espectadores. Lo mismo ocurrió en el bando empresarial, en donde los únicos interlocutores fueron el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la COPARMEX. Y la UNT denunció en conferencia de prensa “el rompimiento de los acuerdos” y el proyecto elaborado “al más viejo estilo”⁴⁰ del corporativismo.

El 12 de diciembre de 2002, el diputado priísta y representante de la CROC en la MCD, Roberto Ruiz Ángeles, presentó ante el pleno de la Cámara de Diputados la iniciativa de reformas a la LFT, conocida entre sus críticos como Proyecto CT-CCE o Proyecto Abascal, la cual fue avalada por 17 diputados pertenecientes al PRI, al PAN y al Partido Verde Ecologista de México, a quienes “bastó una cena para convencerlos”⁴¹.

Carente de medidas serias para la democratización de las relaciones laborales, el Proyecto Abascal no es más que un catálogo de medidas contra la sindicalización de los trabajadores, la auténtica contratación colectiva y el ejercicio de los derechos laborales fundamentales. Es un traje a la medida de los grandes empresarios para contar con mano de obra “flexible”, barata e indefensa a través de la contratación temporal y a prueba, los bancos de horas sin pago de tiempo extra, el fortalecimiento de los mecanismos de intervención del Estado en la vida sindical, y los nuevos procedimientos laborales que virtualmente cancelan el derecho de huelga[‡].

“En conclusión, el Proyecto del CT-CCE, además de sus implicaciones substantivas y procesales sobre derechos laborales, puede ser interpretado como un paso adelante en la restauración de las relaciones corporativas entre empresarios, Estado y sindicatos del CT, pero ahora con relativa marginación de los partidos políticos.”⁴²

[‡] Véase en el Anexo la comparación de ambas propuestas comentada por los abogados Arturo Alcalde y Héctor Barba.

NOTAS DEL CAPÍTULO 5

¹ Tomado de *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001. pp. 31-34.

² *Ibid.* Último anexo documental.

³ Venegas, Juan Manuel. “Fox propuso ‘nuevo pacto’ con la sociedad; ‘no al IVA’, la respuesta”, *La Jornada*, 2 de mayo de 2000; Camacho Guzmán, Óscar. “Fox encara reclamos; rechiflas a dirigentes”, *El Universal*, 2 de mayo de 2000.

⁴ Versión estenográfica del discurso del Presidente Vicente Fox al instalarse el citado Consejo, versión en línea, <http://fox.presidencia.gob.mx/actividades/?contenido=634>

⁵ Acuerdo que crea el Consejo para el Diálogo entre los Sectores Productivos. Diario Oficial de la Federación, 24 de mayo de 2001, versión en línea, http://www.stps.gob.mx/marcojuridico/vinculos_juridico/acuerdos_marco/presiden24V01.pdf

⁶ Velasco, Carlos. “Limaron asperezas la UNT y Abascal”, *El Universal*, 15 de marzo de 2001.

⁷ Versión estenográfica del discurso del Presidente Vicente Fox al instalarse el citado Consejo, versión en línea, <http://fox.presidencia.gob.mx/actividades/?contenido=634>

⁸ De Buen Lozano, Néstor. “Una Ley en Cambio Permanente”, en *Reforma Laboral. Análisis Crítico del Proyecto Abascal de Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, ASPA/UNAM/SNTM/STUNAM/SUTGDF/FAT/STRM/UNT, México, 2003. p. 156.

⁹ “Los sindicatos y sindicalistas democráticos y todas las personas interesadas en promover un proyecto de reforma progresista, no contamos con la suficiente fuerza para imponer nuestro proyecto, pero es evidente que la derecha sí cuenta con los medios para imponer el suyo”. Miranda Esquivel Eduardo, “Reforma y sindicalismo, una lucha de posiciones”, *Trabajadores*, UOM, año 6, número 32, septiembre-octubre de 2002.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Mesa de Trabajo de Coordinación Sindical en el local del SME, 22 de agosto de 2001, Archivo General del FAT (AG-FAT).

¹² De Buen Lozano, Néstor. “Prólogo a cambio de una aportación no hecha”, en *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001. p. 17.

¹³ Pleno de Secretarios Generales de la UNT, 5 de mayo de 2001, AG-FAT.

¹⁴ Postura confirmada en la reunión de la Comisión Política de la UNT el 2 de julio de 2001. Archivo de la Comisión Política de la UNT (ACP-UNT).

¹⁵ Acta de la Sesión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del 21 de junio de 2001, versión en línea, <http://www.cddhcu.gob.mx/comisiones/traypres/actas/acta11.htm>

¹⁶ Velasco, Elizabeth. “A salvo, todo el espíritu social de la LFT: Abascal”, en *LA Jornada*, 12 de julio de 2001.

¹⁷ Pleno de Secretarios Generales de la UNT, 17 de julio de 2001, Archivo “Reforma Laboral” del FAT (ARL-FAT).

¹⁸ De la Garza Toledo, Enrique. *La Disputa por la Nueva Ley Federal del Trabajo*, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/llft.pdf>

¹⁹ Versión estenográfica de la reunión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de la LVIII Legislatura de la Cámara de Diputados, del 18 de julio de 2001, versión en línea, <http://www.cddhcu.gob.mx/comisiones/traypres/actas/acta12.htm>

²⁰ Informe del equipo negociador de UNT al pleno de secretarios generales, presentado el 31 de julio de 2001, ARL-FAT.

²¹ Carta dirigida al Secretario de Trabajo y Previsión Social, Carlos Abascal Carranza, fechada el 31 de julio de 2001, ACP-UNT.

²² Alcalde, Arturo. “Reforma laboral. Una iniciativa para fortalecer el corporativismo”, en *Reforma Laboral. Análisis Crítico del Proyecto Abascal de Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, ASPA/UNAM/SNTM/STUNAM/SUTGDF/FAT/STRM/UNT, México, 2003. p. 20

²³ Entrevista con Arturo Alcalde, 16 de febrero de 2006.

²⁴ Documento de trabajo, sin fecha. Archivo “Reforma Laboral” de Arturo Alcalde (ARL-AA).

-
- ²⁵ Alcalde, Arturo. *Op. cit.* p. 23.
- ²⁶ Entrevista con Arturo Alcalde, 16 de febrero de 2006.
- ²⁷ Alcalde, Arturo. *Op. cit.* p. 20.
- ²⁸ Documentos que obran en el ARL-AA
- ²⁹ Iniciativa de Reformas a la LFT del CT y el Consejo Coordinador Empresarial, Iniciativa de los “Sectores Productivos” o simplemente Proyecto Abascal. Tomado del sitio web de la UNT <http://www.unt.org.mx/lft/comp2.doc>
- ³⁰ Citado en Aguilar García, Javier. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006. pp. 188-190.
- ³¹ La discusión en los plenos de secretarios generales de la UNT no era sobre si debían abandonar o no la MCD, sino cuándo era el mejor momento para hacerlo. AG-FAT.
- ³² Alcalde, Arturo. *Op. cit.* p. 25.
- ³³ Véase la *Memoria del Foro “Una Reforma Laboral para la Transición Democrática”*, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LVIII Legislatura, H. Congreso de la Unión, México, 2002.
- ³⁴ Martínez, Fabiola y Patricia Muñoz. “Presentaron PRD-UNT iniciativa laboral”, *La Jornada*, 1 de noviembre de 2002. “Presenta PRD propuesta sobre reforma laboral”, *El Universal*, 1 de noviembre de 2002.
- ³⁵ *Ibid.*
- ³⁶ Iniciativa de decreto por el que se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de los artículos 74, 78, 102, 115, 116 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara de Diputados, versión en línea, <http://www.unt.org.mx/lft/3inref.htm>
- ³⁷ *Ibid.*
- ³⁸ Alcalde, Arturo. *Op. cit.* p. 24.
- ³⁹ *Ibid.* Confirmado en entrevista personal con el Lic. Alcalde, 16 de febrero de 2006.
- ⁴⁰ Boletín de prensa de la UNT, 26 de noviembre de 2002. ARL-AA.
- ⁴¹ Alcalde, Arturo. *Op. cit.* p. 24, citando a “un renombrado abogado empresarial”.
- ⁴² De la Garza Toledo, Enrique. *La Disputa por la Nueva Ley Federal del Trabajo*, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/llft.pdf>

CAPÍTULO 6. El Impasse

6.1. ¿Salva? El Último Intento Panista de Conciliación de Posturas.

El último periodo de sesiones de la LVIII Legislatura (marzo-junio de 2003) estuvo marcado por el temor constante de la UNT, el FSM y el PRD de que el Proyecto Abascal fuera aprobado a través de un “albazo legislativo”¹. Ante la amenaza, la UNT y el FSM unieron filas para rechazar el Proyecto Abascal, pero no pudieron convencerse el uno al otro de cambiar su postura. Para el FSM, la sola existencia de la iniciativa UNT-PRD era una invitación a la imposición final del proyecto empresarial, mientras que para la UNT, el rechazo al Proyecto Abascal era una táctica frente a la coyuntura, pero la permanente oposición a toda reforma laboral era una postura políticamente insostenible a largo plazo.

Sin embargo, el temido albazo no llegó a ocurrir por varias razones; la más obvia fue la falta de tiempo, pero también influyó que el PRI y el PAN estaban enfrentados en otra batalla legislativa con implicaciones laborales: el posible desafuero de dos legisladores priístas, el líder del Sindicato Petrolero Jorge Romero Deschamps y Ricardo Aldana, acusados de haber desviado millones de pesos de PEMEX a la campaña presidencial de Labastida en 2000. Asimismo, en el marco de las campañas para las elecciones legislativas de 2003, las directivas de los partidos políticos se cuidaron de impulsar una agenda parlamentaria de la que pudieran salir más beneficiados sus rivales. En el caso del PAN, el interés inmediato del partido se sobrepuso al interés del sector empresarial, el cual le exigía a la directiva panista la rápida aprobación de la iniciativa de reforma laboral.

Las elecciones intermedias de 2003 trajeron la confirmación de que el PRI no sólo no había desaparecido al perder el factor de unidad interna que representaba la Presidencia de la República, sino que el partido bien podría estar reciclándose políticamente. De 209 diputados federales en 2000, el PRI pasó a 223 en la LIX Legislatura. El PAN se las arregló para perder 53 curules en sólo tres años para quedarse con 154 en 2003. El PRD se deshizo del lastre de la coalición de mini-partidos de 2000 y capturó para sí 96 diputaciones. En el Senado la representación permaneció prácticamente sin cambios².

El Congreso del Trabajo recuperó 5 posiciones en la Cámara de Diputados, para llegar a 17, de los cuales 10 eran cetemistas. La UNT entró con fuerza en la lucha electoral postulando a 33 candidatos por prácticamente todos los partidos, de los cuales 5 fueron electos, entre ellos dos de los tres presidentes colegiados: Roberto Vega Galina, del SNTSS (por el PRI) y Agustín Rodríguez, del STUNAM (por el PRD), ambos diputados federales; Benito Bahena, Secretario General de la Alianza de Tranviarios, fue electo diputado local en el DF. La recurrencia a varios partidos para lanzar candidaturas le permitió a la UNT eludir los pactos de tipo clientelar con un sólo partido y ampliar su labor de cabildeo en el Congreso. Desafortunadamente, la falta de una disciplina interna ha propiciado que los legisladores de la UNT se alejen de la central una vez electos y prioricen sus carreras políticas personales.

El perdedor de la jornada electoral del 6 de julio de 2003 fue el PAN, y no pocos panistas consideraron a la derrota como un producto del alejamiento del círculo gobernante (Fox y su gabinete empresarial) con el partido y su excesiva dependencia de los acuerdos con los priístas, entre los que se encontraba el Proyecto Abascal³.

Fue precisamente de las filas del PAN de donde salió el último intento por conciliar el Proyecto Abascal y la iniciativa UNT-PRD. En marzo de 2005, el senador Francisco Fraile presentó su propio proyecto de reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo. La iniciativa responde en buena medida al interés empresarial de ampliar las posibilidades para eludir la contratación permanente, y de flexibilizar la jornada de trabajo. Al mismo tiempo, la propuesta recupera todas aquellas medidas en favor de la libertad sindical y la transparencia que ya aparecían desde la iniciativa de reformas del PAN de 1995, y que luego fueron desarrolladas por la iniciativa UNT-PRD. Según el abogado Arturo Alcalde, “(e)l proyecto Fraile abrió una luz en el camino de la reforma, especialmente por su carácter integrador, al punto de que ha abierto la posibilidad de una reforma laboral con cierto consenso.”⁴ Sin embargo, este proyecto no recibió el mismo apoyo de otros actores del proceso y sólo se convirtió en la cuarta iniciativa guardada en el “cajón” del Congreso de la Unión.

6.2. Se Rompen la Unidad Empresarial y el Bloque Charro

El 9 de noviembre de 2005, en una reunión sui géneris entre la cúpula del CT, el FSM y la UNT para impulsar la oposición general a la imposición del Impuesto Sobre la Renta a las prestaciones laborales, el entonces coordinador de los diputados priístas, Emilio Chuayfett, declaró sin más que “la reforma laboral ya está enterrada”⁵. Los siguientes factores influyeron para llegar a tal desenlace.

1) El grupo parlamentario del PRI se vio en vuelto en una agria disputa por la coordinación, en la que Elba Esther Gordillo, “amiga personal” del presidente Fox y principal impulsora dentro del PRI de los acuerdos con el gobierno, terminó siendo reemplazada por Emilio Chuayfett, quien asumió el cargo entre promesas de no plegar al partido a la agenda del presidente. Ello significó dar marcha atrás en las reformas (laboral, energética, fiscal, etc.) que aguardaban su aprobación en paquete.

2) En el sector empresarial, la llegada de Yeidckol Polevnsky a la presidencia de la CANACINTRA le infundió un nuevo protagonismo a la asociación de los pequeños empresarios, quienes habían sido relegados por la COPARMEX y el Consejo Coordinador Empresarial de la representación patronal en la Mesa Central de Decisión. El discurso de la CANACINTRA empezó a resaltar el apoyo al poder adquisitivo de los trabajadores, más que la flexibilidad laboral, como medio para combatir la pobreza en el país⁶. El liderazgo de Yeidckol Polevnsky acercó la CANACINTRA al PRD y luego ella siguió por su cuenta una carrera política en el partido.

3) A aquellos sindicatos con estructuras internas autoritarias y/o liderazgos de tipo caciquil, pero con presencia real en los centros de trabajo, el Proyecto Abascal amenazaba con dejarlos sin armas frente a la patronal a la hora de las revisiones contractuales y el ejercicio del derecho de huelga. El Sindicato Minero se abstuvo de apoyar el proyecto impulsado por la CTM y la STPS. Posteriormente, a la muerte de Leonardo Rodríguez Alcaine en agosto de 2005, el sindicato minero y la CROC buscaron influir en el nombramiento de su sucesor en la CTM y, al no lograrlo, debido a que la gerontocracia cetermista logró imponer a otro de los suyos (el modesto líder Joaquín Gamboa Pascoe), dieron la batalla en el Congreso del Trabajo, en donde se enfrentaron literalmente a golpes

con de la CTM y el Sindicato Ferrocarrilero, cuyo saldo es la virtual extinción del otrora máximo organismo cúpula del movimiento obrero oficialista.

4) Mientras los bloques en favor del Proyecto Abascal se desintegraban, el bloque opositor se consolidaba. La UNT y el FSM firmaron un Pacto de Unidad en 2003, cuyos principales objetivos son la lucha contra el Proyecto Abascal y el compromiso de prestarse apoyo mutuo en las negociaciones salariales y contractuales de sus integrantes. Ambas organizaciones también fueron parte del amplio Frente Sindical, Campesino, Social y Popular que debutó con una mega marcha multisectorial contra la política económica de Fox, el 17 de noviembre de 2003⁷.

5) Aquel que dio nombre al Proyecto, Carlos Abascal, dejó la STPS en junio de 2005. Lo sucedió en el cargo el coordinador de la MCD en segunda etapa, Francisco Xavier Salazar. Aunque parecía que el ascenso del Sr. Salazar le daría un impulso al Proyecto Abascal, los tiempos políticos y ciertos imponderables no le dieron oportunidad de hacerlo. Al flamante secretario se le vino encima el periodo electoral y la tragedia de la mina Pasta de Conchos.

Hacia finales del sexenio de Vicente Fox, a los promotores originales del Proyecto Abascal ya no les era posible construir una mayoría sindical, patronal y parlamentaria para aprobarlo, mientras el bloque abiertamente opuesto al mismo se consolidaba.

6.3. La Reforma Laboral en las Campañas Presidenciales de 2006.

A finales de 2005, la UNT empezó a reunirse con posibles candidatos presidenciales para plantear su agenda laboral, en la que se incluía su proyecto de reforma laboral. Tras el proceso de desafuero contra el entonces Jefe de Gobierno del Distrito Federal, Andrés Manuel López Obrador, los legisladores perredistas miembros de la UNT buscaron que esa central se pronunciara abiertamente en favor de la candidatura de AMLO⁸. Sin embargo, el pleno de la central rechazó pronunciarse abiertamente por ningún candidato, y menos sin que el candidato asumiera compromisos explícitos sobre la agenda laboral de la UNT.

Por otra parte, la política laboral aplicada por López Obrador en el Distrito Federal lo había llevado a enfrentarse con algunos de los sindicatos de la UNT. Su negativa a

otorgarles registro sindical a los bomberos y a las trabajadoras del Instituto de la Mujer del DF; y la actuación de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en conflictos como el de los despachadores de gasolina, en lucha contra los sindicatos de protección en su sector, en el que la JLCA se llegó a demorar hasta 4 años en programar un recuento sindical; y la ausencia de compromisos específicos en materia de libertad sindical y contratación colectiva en su “Proyecto Alternativo de Nación”, generaban más dudas que certezas lo que podría ser la política laboral del tabasqueño.

Roberto Madrazo, el candidato del PRI a la presidencia, repitió en varios foros su compromiso de promover una reforma laboral para general flexibilidad laboral que a su vez permitiera crear empleos. Felipe Calderón, si bien se reunió en numerosas ocasiones con asociaciones empresariales, las cuales le reiteraron su interés en reactivar el tema de la reforma laboral, pareció estar casi completamente desinteresado en el Proyecto Abascal y en ocuparse del asunto.

En general, las propuestas de campaña sobre el tema laboral fueron de una pobreza alarmante. Hasta hoy, mediados de 2007, el Proyecto Abascal sigue languideciendo en el “cajón”⁹.

NOTAS DEL CAPÍTULO 6

¹ Muñoz, Patricia y Ciro Pérez Silva. “Posible *albazo* de PAN, PRI y PVEM para aprobar la *ley Abascal: Batres*”, *La Jornada*, 5 de marzo de 2003.

² Tomado de Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006. pp. 198-202.

³ Saldierna, Georgina. “Molestos por los resultados, panistas piden la restructuración (sic) del partido”, *La Jornada*, 7 de julio de 2003.

⁴ Alcalde, Arturo. “El difícil camino hacia la reforma laboral”, en *La Reforma Laboral que Necesitamos. ¿Cómo Transitar a una Auténtica Modernización Laboral?* UNAM/STUNAM/SINTAHISA/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/STRM/SNTM/UNT/FAT/ Friedrich Ebert Stiftung, México, 2004. p. 29.

⁵ Muñoz Ríos, Patricia. “La reforma laboral ya está enterrada, afirman Chuayffet y líderes obreros”, *La Jornada*, 10 de noviembre de 2005.

⁶ Entrevista a Yeidckol Polevnsky. *Revista Macroeconomía*, 1 de noviembre de 2003.

⁷ Sitio web de la UNT, <http://www.unt.org.mx/dialogos.htm>

⁸ “Empantana a UNT la discusión de candidaturas perredistas”, *Diario de México*, 27 de enero de 2006.

⁹ Velasco Ramírez, Hypatia. “Ausente, la reforma laboral en la agenda del PAN y de Calderón”, *Proceso* 20 de agosto de 2007.

CONCLUSIONES Y ESCENARIOS

En el apartado de las Hipótesis se incluyeron tres tesis de trabajo que guiaron el desarrollo de esta investigación. Éstas son:

1) “El modelo corporativo de relaciones laborales es uno de los elementos constitutivo, y **no una anomalía, desviación o perversión**, del modelo de Estado Social, el cual creó las condiciones para la supervivencia y desarrollo del capitalismo industrial en México, principalmente a partir de los años cuarenta. Su grado de legitimidad entre la base trabajadora está relacionada con su capacidad de generar satisfactores sociales a cambio de apoyo político.”

El largo capítulo del marco histórico buscó explicar fundamentalmente que, más allá de las preferencias de los actores individuales en cada etapa específico, aunque indudablemente bajo la influencia de aquéllas, los sucesivos acercamientos de las organizaciones sindicales a quienes detentaban formalmente el poder político se produjeron en momentos en los que el capital privado necesitaba seguridades para invertir, y los gobiernos necesitaban del capital privado para propiciar el desarrollo económico. Hubo, indudablemente, una razón de Estado en el establecimiento de esos lazos corporativos entre el régimen político y las grandes confederaciones sindicales, desde el Pacto de la Casa del Obrero Mundial, hasta la consolidación de la CTM y el Sector Obrero del PRI, pasando por la experiencia del Laborismo en los años 20.

El Estado Social fue una respuesta institucional a los efectos devastadores para la población trabajadora, y a la postre para todo el sistema económico y político, de dejar la distribución de la riqueza a merced de las fuerzas del mercado. El Estado Social requirió de un Pacto Social, mediante el cual el Estado pudo hacer reconocer y legitimar su función de mediación del conflicto entre las clases sociales. En México, los regímenes pos-revolucionarios llenaron el espacio del factor trabajo en el Pacto Social a través tanto de promover el ascenso de organizaciones cercanas como de propiciar la creación de un nuevo interlocutor obrero, como fue el caso de Cárdenas y la CTM.

En el marco del desarrollo económico capitalista guiado por el Estado Social no había espacio para las organizaciones sindicales de tipo revolucionario. Al perder la batalla por la transformación radical de las relaciones sociales de producción (al no poder hacer la Revolución, en suma), los “sindicatos rojos” estaban condenados a ser desplazados o absorbidos por las centrales “amarillas” hegemónicas. En los años setenta, este sindicalismo radical resurgió y centró su acción en la lucha por la libertad y la autonomía sindical (nótese: no necesariamente por la “democracia sindical”) para devolverle al proletariado sus instrumentos de lucha revolucionaria.

Si México pudo vivir un “milagro económico” de dos décadas, en buena medida se debió a la paz laboral -a veces paz de los sepulcros- que sus organizaciones sindicales hegemónicas le brindaron al régimen y a la patronal. Las instituciones del Estado Social posibilitaron que por lo menos una pequeña porción de la riqueza fuera repartida, y como resultado, los años 50 y 60 vieron un engrosamiento de las clases medias y alguna disminución de la pobreza urbana. Si el reparto no fue mayor, ello se debió a la propia naturaleza del pacto laboral corporativo: se garantiza a los trabajadores una participación en la riqueza, pero los trabajadores tienen poca posibilidad de influir en la determinación de su porcentaje de participación.

2) “El desmantelamiento de las instituciones del Estado Social que justificaba la alianza corporativa coloca a las organizaciones laborales en la disyuntiva de renovar dicha alianza a cambio de beneficios cada vez más escasos, o de lanzarse a la lucha por una interlocución independiente con el gobierno y con la patronal.”

El Estado Social se agotó en México a principios de los años 80. Las sucesivas crisis económicas golpearon desproporcionadamente a la clase obrera, y los trabajadores se toparon con el silencio y a menudo la complicidad de sus dirigentes en el saqueo a sus bolsillos. La crisis de la “década perdida” y sus secuelas de reestructuración económica, sustitución del patrón de acumulación de capital y debilitamiento de las organizaciones sindicales, fue un fenómeno experimentado en todo el mundo capitalista. En todos lados, las organizaciones sindicales enfrentaron variantes del mismo dilema: permanecer leales a sus pactos corporativos o buscar la interlocución independiente con los gobiernos, lo que conllevaba el riesgo del enfrentamiento con los antiguos aliados. Por supuesto las

respuestas reflejaron realidades políticas diferentes; el caso mexicano fue único en su obvia contradicción: México fue uno de los lugares donde la crisis afectó más duramente a los trabajadores y, al mismo tiempo, fue el país en donde la lealtad de las organizaciones sindicales al régimen permaneció más sólida¹. La disyuntiva entre la lealtad y la autonomía se presentó en forma de ruptura y no de transición: una parte del CT permaneció leal al régimen hasta que el PRI salió de Los Pinos, mientras que otra parte sí se lanzó a la oposición abierta y a la búsqueda de una interlocución autónoma a través de múltiples canales y no sólo del partido oficial. Con todo, en México la reactivación sindical comenzó tarde, hasta mediados de los 90, con los procesos de reorganización que resultaron en los actores contemporáneos.

3) “La lucha por la interlocución independiente pasa por el desmantelamiento del aparato legal y de las prácticas del modelo corporativo de relaciones laborales, el cual otorga el monopolio de la interlocución con el gobierno y la patronal a las organizaciones laborales que conforman la base de apoyo de la institución política por excelencia del Estado Social Corporativo, el Partido Oficial, y la niega a las organizaciones laborales que no se ajustan a este patrón.”

Lo anterior es el razonamiento de la UNT y parece comprobado en la práctica. En 2004, según un artículo del suplemento semanal de La Jornada, la CTM, en cuyo edificio polvoriento incluso se refugian personas sin hogar, “tiene casi la totalidad de las representaciones obreras en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades en las Empresas, el Consejo del IMSS, la Comisión Nacional para el Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar) y la Comisión Obrera del Infonavit.”²

Oponerse a la reforma laboral significa defender, por omisión, un estado de cosas en el que una central al borde de la muerte por esclerosis recibe vida artificial a través de su casi monopolio de interlocución. Bajo esta óptica, es difícil calificar al FSM como la avanzada del sindicalismo mexicano, como quieren sus aliados de la izquierda.

¹ Véase el excelente análisis comparativo de los casos mexicano, venezolano y español en Burgess, Katrina. *Parties and Unions in the New Global Economy*, University of Pittsburg Press, Pittsburg, 2004.

² Pastrana, Daniela, “La CTM: ¿más viva que nunca?”. La Jornada, Suplemento Dominical Masiosare, versión en línea, <http://www.jornada.unam.mx/2004/12/12/mas-ctm.html>

Las iniciativas de reforma laboral duermen el sueño de los justos en el Congreso de la Unión. La dirigencia de la UNT se desespera al ver que el PRD no parece querer hacer nada con sus 127 diputados y 26 senadores, excepto desconocer al “espurio”. Si la UNT lograra hacer que el PRD reactivara su iniciativa conjunta, ésta estaría en posición inmejorable para convertirse en la base del debate legislativo, con muy buenas posibilidades de incluir sus propuestas para la libertad sindical y la transparencia en la contratación colectiva en la versión final de las reformas.

El PAN ha perdido interés en sus propuestas para la libertad sindical porque ha podido ganar elecciones sucesivas y ha visto cómo los charros han perdido toda capacidad de movilización electoral. Por eso el partido se centra ahora en la flexibilidad laboral. Dado el actual enfrentamiento entre la Presidencia de la República y el PRD, la directiva panista bien pudiera enviar una señal de entendimiento a través de la negociación para la reforma laboral, enarbolando algunos puntos de la iniciativa UNT-PRD que aparecen en la ya histórica iniciativa panista de 1995; sin embargo, la cerrazón al diálogo por parte del sector de López Obrador, al que paradójicamente se adscriben algunos miembros y ex miembros de la UNT, como Alejandra Barrales, Agustín Rodríguez y Benito Bahena, hacen temer que la LX Legislatura pasará de noche en el tema laboral. Otro factor que podría bloquear el diálogo PAN-PRD para la reforma laboral es la influencia de Elba Esther Gordillo y su gigantesco sindicato de 1.2 millones de miembros, todos del Apartado B, en el gobierno. Toda reforma que afecte al SNTE pasará bajo la lupa de la Maestra.

La debilidad electoral del sector obrero del PRI complica la previsión de escenarios. Lo único claro es que el Congreso del Trabajo ha dejado de ser un espacio de coordinación de las centrales priístas. La CROC y el Sindicato Minero se han acercado al bloque UNT-FSM en torno a cuestiones de política fiscal.

La coyuntura de la reforma laboral es una coyuntura inconclusa en tanto que el producto final del proceso, una modificación sustancial de la legislación laboral, no se ha logrado llevar a cabo en el Congreso de la Unión. Sin embargo, la etapa de fijación de posturas y elaboración de propuestas, en la que se perfilaron con claridad los actores del proceso y sus agendas, y la etapa de la negociación a tres bandas, que permitió apreciar el diseño de estrategias y tácticas, parecen superadas. Existe en México una amplia franja de organizaciones sindicales, limitada en un extremo por el ultraconservador inmovilismo

de la CTM, y por el muy beligerante pero igualmente inmóvil conservadurismo del FSM y sus aliados por el otro, de la que está surgiendo el actor político-laboral viable del futuro próximo. Es un amplio espectro en donde incómoda y a veces hasta promiscuamente conviven las reactivadas y combativas bases del Sindicato Minero, con todo y la complejidad del fenómeno de Napito Gómez Urrutia; las corrientes renovadoras de la CROC; el pragmatismo ilustrado del Sindicato de Telefonistas; y el inquebrantable compromiso con el cambio de los sindicatos del FAT. Al perfilarse este espectro de organizaciones, se puede terminar citando esta frase que parece tener muchos orígenes, pero que yo prefiero atribuir a Mafalda:

“Este no es el fin, ni siquiera el principio del fin, es en todo caso el fin del principio.”

ANEXO

COMPARATIVO SOBRE PROPUESTAS DE LA INICIATIVA CT-CCE DE REFORMAS A LA LFT Y LA INICIATIVA DE REFORMAS A LA LFT DE LA UNT

ARTURO ALCALDE JUSTINIANI

HECTOR BARBA GARCIA¹

INICIATIVA LFT CT-CCE	COMENTARIO	CORRELATIVOS DE LA INICIATIVA LFT UNT
<p>Art. 387.- El empleador que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.</p> <p>En este caso el sindicato deberá cumplir con las siguientes condiciones: La solicitud deberá ser formulada por escrito y contendrá la firma de los representantes del sindicato así como la de los trabajadores que como miembros representa. Se acompañará de las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora correspondiente relativas a la inscripción de:</p> <p>a) Su directiva;</p> <p>b) Los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y</p>	<p>Resulta absurdo que se impongan como condiciones previas para reclamar la firma de un contrato colectivo, el obligar a un trabajador que exhiba constancias de la autoridad registradora ocultando que se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se refiere a materia local y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se refiere a materia federal. Basta recordar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están integradas mayoritariamente por los representantes de los patrones, y los trabajadores comúnmente del sindicalismo más corporativo y corrupto. Obviamente, no otorgarán esta autorización cuando se trate de un grupo auténtico, ya que convierte al patrón y a los líderes sometidos en juez y parte desde el inicio del procedimiento. No hay que olvidar que se trata de un requisito previo a cualquier solicitud. En términos prácticos se ahoga la contratación colectiva auténtica y se pone en manos del patrón, si otorga o no el permiso previo para que los trabajadores le soliciten la firma de un contrato colectivo. Este artículo está íntimamente vinculado con el art. 920, fracción IV, en donde se</p>	<p>Artículo 500. El patrón estará obligado a celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando la tercera parte o más de los trabajadores a su servicio en la empresa o establecimiento, representados por un sindicato y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 503, esté de acuerdo con esta forma de determinación de las condiciones de trabajo.</p> <p>Por tanto, todos los trabajadores en activo coaligados para tal propósito, tendrán derecho a expresar libremente su voluntad al respecto, con la sola excepción de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 11° de esta Ley.</p> <p>El contrato colectivo que se firme sin previamente haberse realizado la consulta de los trabajadores a que se refiere el artículo 503 será nulo de pleno derecho. El patrón y el sindicato firmantes serán sancionados de conformidad con lo previsto en el artículo 1004.</p> <p>Artículo 501. El patrón deberá celebrar el contrato colectivo con el sindicato que determinen los trabajadores a su servicio, en los términos de ésta Ley.</p> <p>Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el</p>

¹ Tomado del sitio web de la UNT, <http://www.unt.org.mx/lft/comp2.doc>

<p>c) El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.</p> <p>Si el empleador se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.</p>	<p>señala que para el caso de que se emplace a huelga, deberán también presentarse las constancias expedidas por el área de Registro del Asociaciones señaladas en los incisos a), b) y c). De manera encubierta, en la fracción IV del artículo 920, se termina de establecer el cerco a la contratación colectiva. En resumen, si el patrón y el sindicato corporativo no autorizan a cualquier sindicato pedir la firma de un contrato colectivo, con o sin huelga, no podrán siquiera formular la solicitud. Es la muerte de la contratación colectiva legítima. Esta grotesca disposición no tiene referente en ninguna parte del mundo.</p> <p>La iniciativa de la UNT sobre la firma del contrato colectivo plantea reglas que garantizan la voluntad de los trabajadores expresada con garantías de seguridad mediante voto universal, directo y secreto respecto de la firma y del sindicato que les deba representar.</p> <p>Las disposiciones que se reproducen en la columna de la derecha son las directamente vinculadas con el tema.</p>	<p>derecho de huelga consignado en el artículo 569.</p> <p>Artículo 502. Si dentro de la misma empresa o establecimiento, existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa o establecimiento;</p> <p>II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión. y</p> <p>III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.</p> <p>IV. En caso de concurrencia sindical bajo cualquier otra modalidad organizativa, se aplicarán por analogía las reglas anteriores, garantizándose en todo caso el derecho de los trabajadores para determinar libremente la organización que represente sus intereses.</p> <p>En todos los casos previstos en éste artículo, para la determinación de la mayoría se observarán las reglas del artículo 927.</p> <p>Artículo 503. Cuando un sindicato pretenda la celebración de un contrato colectivo, deberá promover, por conducto del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, solicitud de celebración de contrato colectivo, que deberá reunir los requisitos siguientes:</p>
--	---	--

		<p>I. La solicitud de celebración de contrato colectivo se presentará por escrito en duplicado, por sindicato que represente trabajadores al servicio del patrón. Así como prueba de la comparecencia ante notario o corredor público, de haberle exhibido solicitudes de ingreso al sindicato firmadas por los trabajadores al servicio del patrón del caso. El escrito se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones que comprenderán el proyecto de estipulaciones del contrato colectivo y la determinación de los salarios en efectivo por cuota diaria. El Registro verificará la existencia de las constancias del registro del sindicato, de la directiva y del estatuto sindical.</p> <p>II. El Registro, actuando bajo su mas estricta responsabilidad y dentro de las 48 horas siguientes, hará llegar al patrón la copia del escrito de solicitud de celebración de contrato colectivo y le requerirá, con apercibimiento de las sanciones a que se establecen en esta Ley, para que dentro del término de 72 horas contadas a partir de la notificación le exhiba por duplicado y bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto de trabajo, domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio y salario en efectivo por cuota diaria. La notificación y sus anexos deberá ser publicada por el patrón a los trabajadores a su servicio a mas tardar el día siguiente al en que la hubiere recibido.</p> <p>III. Recibido por el Registro el listado a que se refiere la fracción II de éste artículo, dentro del término de las 24 horas siguientes dictará acuerdo en el que señalará fecha y hora para la realización del recuento</p>
--	--	--

		<p>a que se refiere el artículo 927 de ésta Ley, que deberá efectuarse dentro del término de las 48 horas siguientes a los cinco días posteriores al cumplimiento del término a que se refiere la fracción IV de éste artículo y dentro de las 24 horas notificará a las partes su acuerdo, dándole vista al sindicato con el listado para que dentro de las 72 horas siguientes manifieste lo que a su derecho convenga.</p> <p>IV. Dentro de las 24 horas siguientes a la emisión del acuerdo a que se refiere la fracción III de éste artículo, el Registro mandará también notificarlo anexándole el listado, a los trabajadores al servicio del patrón, mediante publicación en los centros de trabajo en que prestan sus servicios así como en el boletín oficial del propio Registro. Dentro de los cinco días contadas a partir de la última de las notificaciones a que se refiere ésta fracción, los demás sindicatos que representen trabajadores al servicio del patrón, podrán adherirse a la solicitud de celebración del contrato colectivo y al efecto exhibirán al Registro los documentos a que se refiere la fracción I del presente artículo y podrán hacer manifestaciones sobre el listado exhibido por el patrón. De estas adhesiones se notificará al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su promoción y se mandará también notificarlas a los trabajadores al servicio del patrón, mediante publicación en los centros de trabajo en que prestan sus servicios así como en el boletín oficial del Registro. El Registro verificará la existencia de las constancias del registro del sindicato, de la directiva y del estatuto sindical.</p> <p>V. Transcurrido el último término a que se refiere la fracción IV, el Registro, de oficio, deberá realizar el recuento el día y hora previamente señalados, conforme al artículo 927 de ésta Ley, observándose las siguientes modalidades:</p>
--	--	--

		<p>a). Mediante el voto libre, directo y secreto los trabajadores expresarán su voluntad de preferencia respecto de alguno de los sindicatos solicitantes o de oposición a la celebración del contrato colectivo.</p> <p>b). Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de las personas documentadas en el padrón y estar debidamente foliadas, selladas y autorizadas por el Secretario del Registro, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento relativo, un círculo a la altura de cada uno de dichos nombres, así como la leyenda “no acepto el contrato colectivo” y un círculo a la altura de tal leyenda, a efecto de que pueda ser emitido el voto marcando una cruz en el círculo correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto o en contra de la celebración del contrato colectivo.</p> <p>c). La decisión de los trabajadores a favor de alguno de los sindicatos solicitantes, deberá adoptarse por el voto de la mayoría relativa de participantes con derecho a voto, siempre que la suma de votos a favor del o los sindicatos solicitantes, representen la tercera parte o más del total de los trabajadores al servicio del patrón.</p> <p>d). La decisión de los trabajadores en contra de la celebración del contrato colectivo deberá adoptarse por el voto de la mayoría de las dos terceras partes o más de los trabajadores con derecho a voto.</p> <p>VI. Si el recuento favorece a alguno de los sindicatos solicitantes, el Registro, bajo su mas estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas hará la declaratoria y dentro de las siguientes 24 horas notificará personalmente al patrón y al sindicato aceptado por los trabajadores y por lista al resto de los sindicatos si los hubiere. La notificación surtirá de</p>
--	--	--

		<p>pleno derecho los efectos de aviso de existencia de la certificación establecida en el artículo 386 Bis.</p> <p>VII. Si el resultado del recuento es en contra de la celebración del contrato colectivo, el Registro, dentro de las 24 horas hará la declaratoria y dispondrá el archivo del expediente como asunto total y definitivamente concluido, ordenando notificar personalmente a las partes.</p>
<p>Art. 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: Fracción I a III quedan iguales.</p> <p>IV. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, y no existiera otro legalmente depositado, el Presidente de la Junta le dará trámite al procedimiento respectivo, expresando el emplazante, bajo protesta de decir verdad, que ha cumplido al presentar su pliego de peticiones con los requisitos del artículo 387.</p> <p>Satisfechos los requerimientos consignados en el párrafo anterior, la Junta dictará acuerdo admitiendo el emplazamiento a huelga, y procederá en los términos del artículo siguiente.</p>	<p>Este artículo está íntimamente vinculado con el artículo 387, en el que se imponen una serie de requisitos prácticamente imposibles de lograr, entre los cuales se contempla la certificación de la llamada autoridad registradora que es, precisamente el Área de Registro de Asociaciones que dependiente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la STPS. Obviamente no se le otorgará esta autorización previa para emplazar a huelga porque quienes tienen que otorgarlo, son quienes suelen tener intereses creados (los patrones y el sindicato corporativo que comúnmente actúa bajo las órdenes del patrón). Con esta disposición se cancela el derecho de huelga en su aspecto más importante que es la firma de un contrato colectivo de trabajo</p>	<p>Artículo 914. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:</p> <p>I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;</p> <p>II. Se presentará por duplicado al juez laboral. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside el Juzgado, el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al juez laboral y le avisará telefónicamente o por los medios electrónicos disponibles.</p> <p>III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el empleador quede notificado.</p> <p>Si el objeto legal de la huelga</p>

		<p>es la celebración del contrato colectivo, se estará a las modalidades que se establecen en el artículo 915. de ésta Ley.</p> <p>Artículo 915. Si el objeto de la huelga es obtener del patrón la celebración del contrato colectivo, se observarán las siguientes modalidades: el procedimiento se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes:</p> <p>I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones adjuntando copia certificada del expediente en que se dictó la resolución que acredite la determinación de los trabajadores respecto del sindicato que hubieren facultado para firmar el contrato colectivo de trabajo, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no accede a su celebración, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.</p> <p>Se observarán las disposiciones de las fracciones II y III del artículo 914.</p>
<p>Art. 893-A.- Como requerimiento de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo se requiere que el sindicato promovente acompañe:</p> <p>I. Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;</p> <p>II. Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción;</p> <p>III. Relación firmada</p>	<p>La propuesta pretende formalizar un conjunto de requisitos que parcialmente se solicitan en la práctica y que han hecho casi imposible el ejercicio de este derecho fundamental. Adquieren especial dificultad los señalados en el artículo 3 y 4 ya que resulta sumamente difícil que los trabajadores estén dispuestos a exhibir con tal grado de identificación sus voluntades de cambio, por temor al patrón y al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo. mas grave aún, si además de la firma de los trabajadores se exige la certificación de la autoridad registradora, lo que supone desahogar previamente el trámite administrativo de alta que exige</p>	<p>Artículo 888. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la el juez competente, o en los casos de los artículos 503 y 504, ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos. La autoridad competente, con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.</p> <p>Artículo 892. Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, deberá intervenir el</p>

<p>por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda;</p> <p>IV. Certificación de la autoridad registradora de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.</p> <p>Si de los documentos exhibidos se desprende que se cumple con los requisitos señalados, la Junta dará trámite a la demanda.</p>	<p>aportar documentos relacionados con la relación laboral del trabajador. En la práctica, cuando se aportan los nombres y datos de identificación previos al inicio del juicio, suelen ser despedidos los trabajadores o presionados para que se desistan de su intento. En otros casos se les ha aplicado la cláusula de exclusión. Es una reforma que en términos prácticos cancela el derecho a un cambio de titularidad contractual. El proyecto lo plantea en términos aún más restrictivos que el llamado Código Procesal de Zedillo cuyo proyecto fue elaborado a finales de su sexenio, precisamente en el artículo más criticado de dicho documentos. Basta imaginar el funcionamiento de este absurdo cambio con el propuesto en el artículo 893-C</p>	<p>juez, excepto si se trata de la determinación de la mayoría a que se refieren los artículos 503 y 504, en que el Secretario del Registro Público intervendrá en el procedimiento y la resolución deberá ser dictada por el Director de dicho Registro.</p> <p>Artículo 894 .En los casos de los artículos 503 y 504, el Director del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, solicitará al patrón le proporcione, bajo protesta de decir verdad, el último de los listados de los trabajadores a su servicio presentado ante la correspondiente institución de seguridad social. Podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia que estime pertinente o solicitar de oficio o a instancia de parte, información a las instituciones de seguridad social y fiscales, para determinar la autenticidad del padrón para las votaciones o en su caso, del padrón contractual.</p> <p>Artículo 895. En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables. Si se trata de la determinación de la mayoría a que se refieren los artículos 503 y 504 respecto de empresas domiciliadas en las Entidades Federativas, el Secretario del Registro Público intervendrá en la substanciación del procedimiento pero las resoluciones deberán ser dictadas por su Director.</p> <p>Artículo 927. Para la prueba de recuento de los trabajadores, el juez o en su caso el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, bajo su más estricta responsabilidad, cuidará que se cumpla con las garantías democráticas de transparencia y equidad que permitan conocer fehacientemente la expresión de la voluntad de los trabajadores, emitida sin coacción alguna. Para ello la autoridad garantizará la observancia de las siguientes reglas:</p>
---	---	--

		<p>I. Señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse. Este lugar deberá ser neutral para garantizar la plena libertad de expresión de la voluntad de los trabajadores.</p> <p>II. Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurren al recuento. Tratándose de titularidad contractual, la opción que obtenga el mayor número de los votos emitidos será considerada triunfadora.</p> <p>III. Serán considerados los trabajadores de la empresa o establecimiento que hubieran sido despedidos del trabajo durante tres meses previos o después de la presentación del escrito de emplazamiento, de la solicitud de firma del contrato colectivo o de la demanda de titularidad del contrato colectivo, siempre y cuando hayan optado por demandar la reinstalación en su trabajo, excepto si hubieren aceptado la indemnización que les corresponda en términos de esta Ley como consecuencia de la terminación de sus relaciones de trabajo.</p> <p>IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento o de la demanda de titularidad del contrato colectivo.</p> <p>V. Para efectos de la integración del padrón de votación, el juez o en su caso el Registro Público, requerirá al patrón que exhiba dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, bajo protesta de decir verdad, un listado de los trabajadores a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro ante la institución de seguridad social que corresponda, puesto de trabajo y domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio. El listado quedará de inmediato a disposición de</p>
--	--	---

		<p>las partes por un término de tres días a efecto de que puedan exhibir listado con los datos de los trabajadores que se hubieren omitido.</p> <p>VI. Las objeciones a las personas contenidas en los listados exhibidos podrán formularse por las partes en la audiencia señalada para ello, en el entendido de que se deberán ofrecer y rendir pruebas documentales por las partes a fin de que el juez o en su caso el Registro Público, determine un padrón confiable de votación. En todo caso deberán evitarse dilaciones innecesarias a fin de que el procedimiento se lleve con la máxima celeridad. Dicha audiencia deberá celebrarse dentro del término de cinco días contados a partir de que haya concluido el término a que se refiere la parte final de la fracción anterior.</p> <p>VII. Los votantes deberán identificarse antes de emitir el voto con documento oficial, de preferencia con la credencial de elector, y deberán imprimir su huella digital seguida por su firma en el padrón. Sin estos requisitos nadie podrá participar en el recuento. El actuario o en su caso el funcionario del Registro, tomarán nota de cualquier irregularidad u objeción que se presente a lo largo de la diligencia y de presumir la existencia de algún ilícito penal, estará obligado a presentar la denuncia correspondiente.</p> <p>VIII. El voto será libre, directo y secreto; el juez o en su caso el Registro Público, tomará las medidas necesarias para garantizarlo así. En caso de que se susciten actos de presión en contra de los trabajadores que tiendan a violentar su decisión o cuando se impida a los mismos acudir a la votación, dará aviso al Ministerio público y solicitará el auxilio de la fuerza pública que se requiera para llevar a cabo el recuento en las condiciones señaladas, procurando que no se suspenda la diligencia.</p> <p>IX. Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de los trabajadores documentados en el padrón y estar debidamente</p>
--	--	--

		<p>foliadas, selladas y autorizadas por el Secretario del Juzgado, o en su caso por el Secretario del Registro, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento en el caso de demanda de titularidad y un círculo a la altura de cada uno de dichos nombres, a efecto de que pueda ser emitido el voto marcando una cruz en el círculo correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto. En el caso de huelga las cédulas ostentarán un círculo sobre la leyenda “a favor de la huelga” y otro sobre la leyenda “en contra de la huelga”. Si se trata de solicitud de celebración de contrato colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 503</p> <p>Una vez emitido su voto, el votante deberá abandonar el local en que se esté celebrando el recuento.</p> <p>X. Se instalarán mamparas debidamente protegidas de la vista de los demás, para garantizar la privacidad en la emisión del voto. Las urnas de votación serán transparentes, suficientes y ubicadas de modo tal que se garantice la seguridad del acto de votación. El o los actuarios o en su caso el funcionario del Registro, deberán poner a disposición de las autoridades competentes, a quienes ejerzan actos de presión. Asimismo deberán tomar las medidas necesarias para garantizar la libre expresión de la voluntad de los trabajadores y la equidad en la contienda.</p> <p>XI. Cada parte podrá acreditar previamente ante el juez o en su caso ante el Registro, un máximo de tres personas para ser representada en la diligencia de recuento. Ninguna otra persona podrá concurrir al acto de votación ni al local en que se realice el recuento.</p>
<p>Art. 893-C.- Mientras no se resuelva la titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo. Resuelta en definitivo la titularidad en favor del demandado el</p>	<p>La primera parte resulta absurda, simplemente porque impide el ejercicio libre de cambio de preferencia sindical. Atendiendo a la práctica resultaría muy fácil, cuando los trabajadores están organizándose para cambiar de</p>	<p>Por las razones que se comentan y como consecuencia de las garantías que se plantean en la iniciativa UNT para los juicios de titularidad, la propuesta del CT, no tiene correlativo en la Iniciativa de la UNT.</p>

<p>actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido un año de la fecha en que el laudo causare estado o en que el actor se hubiere desistido.</p>	<p>sindicato, simular un juicio de titularidad con el único objeto de impedir el trámite de la titularidad auténtica, condenando a los trabajadores a esperar la terminación del juicio simulado.</p>	
<p>ART. 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <p>I. En caso de disolución; y</p> <p>II. Por dejar de tener requisitos legales; y</p> <p>III. Por no haber cumplido en el término de un año, con las obligaciones establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como de dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas.</p> <p>La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.</p>	<p>En lugar de facilitar el registro de los sindicatos, la propuesta los restringe, adicionando una causal de negativa genérica que otorga un amplio campo de maniobra a la autoridad registradora. Tomando en cuenta que el artículo 371 contiene quince fracciones. Esta disposición viola el Convenio 87 de la O.I.T. al restringir la libertad sindical al oponer una amplia gama de causales.</p> <p>Además nunca aceptaron el registro público de contratos colectivos y finalmente suprimieron el registro público de sindicatos por la oposición de muchos gobernadores que vieron en peligro su control sobre los sindicatos de jurisdicción local.</p>	<p>Artículo 481. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</p> <p>I. En caso de disolución; y</p> <p>II. Por dejar de tener los requisitos legales.</p> <p>El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro.</p> <p>Artículo 482. El juez laboral conocerá de la cancelación de registro a solicitud de:</p> <p>I. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo; y</p> <p>II. Persona con interés jurídico.}</p> <p>Artículo 475. Los sindicatos deberán constituirse con doce trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.</p> <p>No será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores.</p> <p>Artículo 476. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</p> <p>Para la inscripción los solicitantes, bajo protesta de decir verdad, deberán presentar por duplicado:</p>

		<p>I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;</p> <p>II. Listado que contenga número, nombres, domicilios y firmas de sus miembros;</p> <p>III. Copia autorizada de los estatutos; y</p> <p>IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva.</p> <p>Todas las copias deberán estar autorizadas por la persona facultada en los estatutos sindicales.</p> <p>No podrán exigirse requisitos distintos a los que anteceden, para la inscripción.</p> <p>Artículo 477. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</p> <p>Artículo 478. El registro podrá negarse únicamente:</p> <p>I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 467;</p> <p>II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 475; y</p> <p>III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.</p> <p>Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, el Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo no podrá negarlo</p> <p>Si el Registro Público no resuelve</p>
--	--	--

		<p>dentro de un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</p> <p>Artículo 479. Los sindicatos podrán acreditar su existencia legal y la personalidad jurídica de sus directivas, con la constancia de inscripción en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Una vez presentada la documentación señalada en el artículo 476 o el acta de la elección de la directiva, el Registro Público entregará de inmediato las correspondientes constancias y dará publicidad del acto de la constitución del nuevo sindicato y de la elección de su directiva, según sea el caso y en el término de 7 días hábiles. En el mismo lapso enviará las respectivas constancias a las autoridades laborales competentes. En caso de que la documentación presentara deficiencias, se requerirá su inmediata adecuación sin que ello obstaculice la inscripción del sindicato o su directiva. La exhibición por parte del sindicato de la constancia de inscripción surtirá efecto ante autoridades, patrones y terceros.</p> <p>Artículo 480. La inscripción del sindicato y de su directiva ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, produce efectos ante terceros y ante todas las autoridades.</p>
<p>Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p>III Bis. Radio de acción.</p> <p>IV a la VIII [permanecen iguales]</p>	<p>Se agregan tres nuevos motivos de cancelación de registro sindical. El primero por no comunicar cambios en la directiva o en estatutos. El segundo, por no informar sobre las altas y bajas de los miembros. Ambas son improcedentes tomando en cuenta que se trata de</p>	<p>Artículo 470. Los sindicatos tienen derecho a determinar libremente su radio de acción, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.</p> <p>Artículo 484. Los estatutos de los</p>

<p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; que podrá ser mediante voto secreto o votación directa.</p>	<p>simples elementos informativos que en la práctica se dificulta su desahogo ya que la autoridad registradora reclama una serie de condiciones formales difíciles de cumplir para admitir dichas comunicaciones. Resulta una exageración considerar el incumplimiento de tales obligaciones como causas de cancelación. La propuesta es cuestionable constitucionalmente y viola el Convenio 87 de la O.I.T. y sus criterios de aplicación. Por lo que se refiere a la tercer causal, consistente en dejar de revisar los CCT durante dos ocasiones consecutivas, es también improcedente e ingenua en virtud de que los sindicatos no están obligados a tener contratos colectivos, la figura de la prórroga en caso de no revisión se encuentra regulada por la ley y en un sindicato con secciones pueden generarse condiciones diferenciadas. Si la intención es combatir el contratismo de protección, esta vía es improcedente.</p> <p>Debemos destacar también que la aparente inclusión del “voto secreto” con la frase “podrá ser mediante” prácticamente elimina la posibilidad de que los sindicatos corporativos lo incluyan en sus estatutos porque solamente quedarían vinculados a incluirlo si se estableciera el “deberá ser”, como lo planteamos en la iniciativa de la UNT.</p>	<p>sindicatos contendrán:</p> <p>I. Denominación que le distinga de los demás;</p> <p>II. Domicilio;</p> <p>III. Objeto;</p> <p>IV. Radio de acción;</p> <p>V. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;</p> <p>VI. Condiciones de admisión de miembros;</p> <p>VII. Obligaciones y derechos de los asociados. Además de los derechos derivados de ésta Ley y del estatuto, los asociados tendrán derecho a recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados.</p> <p>VIII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:</p> <p>a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.</p> <p>b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.</p> <p>c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.</p> <p>d) La asamblea conocerá de las</p>
--	---	--

		<p>pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.</p> <p>d) Los trabajadores no podrán</p> <p>e) hacerse representar ni emitir su voto por escrito.</p> <p>f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.</p> <p>g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;</p> <p>IX. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias que tendrán lugar por lo menos cada tres meses y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección.</p> <p>Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;</p> <p>X Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto universal, directo y secreto;</p> <p>XI. Período de duración de la directiva;</p> <p>XII. Normas para la</p>
--	--	--

		<p>administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;</p> <p>XIII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales. En concepto de recuperación de gastos de administración del contrato colectivo de trabajo, podrán establecerse cuotas a cargo de los trabajadores no sindicalizados. Estas cuotas no serán mayores a las ordinarias a cargo de los afiliados.</p> <p>XIV. Época de presentación de cuentas, así como procedimiento expedito ante las instancias internas de justicia sindical para que los afiliados consigan, ante la omisión de esta obligación, su debido cumplimiento.</p> <p>XV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y</p> <p>XVI. Las demás normas que apruebe la asamblea.</p> <p>Artículo 477. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo.</p>
<p>Art. 47. Fracción XV- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el empleador:</p> <p>...</p> <p>XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</p> <p>El empleador deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p>	<p>Con una pequeña frase tramposa “salvo prueba en contrario” se modifica sustantivamente el carácter protector de la ley en materia de despido. En efecto, el aviso al trabajador resulta esencial para estar en posibilidades de ejercitar sus acciones legales, sin embargo con la modificación propuesta se deja sin efecto dicha protección porque de cualquier manera el patrón tendría que probar la justificación del despido. Con la adición carece de sentido la frase anterior. Esta disposición forma parte de un grupo de</p>	<p>La iniciativa UNT conserva las reglas vigentes en materia de despido, agregando solamente la causal de hostigamiento sexual.</p>

<p>El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el empleador dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrada y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, salvo prueba en contrario.</p>	<p>modificaciones a la ley propuesta por los abogados patronales para nulificar aspectos esenciales del Derecho del Trabajo. La pequeña frase del primer párrafo de la fracción IV del artículo 920 con seis palabras se suprime el derecho de huelga o el segundo párrafo de la fracción XIV del artículo 784 modifica los criterios de la carga de la prueba que son fundamentales en materia procesal. El artículo 11 con su adición (en sus áreas de responsabilidad) cambia el ámbito de responsabilidad de los patrones en perjuicio de los trabajadores ya que a futuro alegaran que no tuvieron facultades para la realización de sus actos, o el artículo 39 con su última frase de la misma naturaleza, modifica los criterios en materia de duración de la relación de trabajo, siempre a favor del patrón.</p>	
<p>Art. 59.- El trabajador y el empleador fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.</p> <p>Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, los trabajadores y el empleador podrá convenir la ampliación de la jornada diaria, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que se ajuste a las exigencias del artículo 123 constitucional, fracción XXVII, inciso a), que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en esta Ley y que exista acuerdo entre</p>	<p>La posibilidad de ampliar la jornada con el límite señalado, viola el artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción I. Por otro lado, se presta a abusos en virtud de que no esta sustentada en la bilateralidad con la organización colectiva de los trabajadores. El hecho de que se hable de un convenio entre el trabajador y el empleador, en nada beneficia en la medida en que el trabajador en lo individual carece de medios para una negociación equilibrada con el patrón y se ve obligado a aceptar cualquier propuesta, so pena de ser separado de su empleo o de no ser admitido cuando se trata del inicio de la contratación. Atendiendo a la experiencia en otros países (Chile, Brasil, etc.), estas flexibilidades son aceptable sí se negocian en el entorno del contrato colectivo. El contrato colectivo o en ausencia de este mediante una forma de convenio similar a la que la propia ley contempla, para la fijación del reglamento interior de trabajo.</p>	<p>Artículo 65. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 7o., fracción III.</p> <p>Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, a juicio del juez laboral, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar una persona normal sin sufrir quebranto en su salud.</p>

<p>las partes.</p>	<p>La referencia a una exigencia constitucionales contenida en la fracción XXVII inciso a) del artículo 123, es técnicamente desafortunado, en virtud de que las mismas establecen las diferentes hipótesis de condiciones nulas que no obligan a los contratantes aunque se expresen en el contrato.</p>	
<p>Art. 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al empleador para que exhiba los documentos que, de acuerdo con la leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al empleador probar su dicho cuando exista controversia sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado... VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y causa de su despido; VII. El contrato de 	<p>La modificación crea dos cambios de criterios en materia de carga de la prueba, señalando que corresponderá al trabajador la carga de probar el tiempo extraordinario que exceda de 9 horas semanales, lo cual será imposible resultando ingenuo la solución que propone de que el patrón otorgará un escrito para que el trabajador pruebe dicho exceso de jornada. Se trata de una disposición ilegal en virtud de que la ley, prohíbe se trabaje más de nueve horas a la semana e incluso, impone dos tipos de sanciones en el artículo 68: un pago adicional y una sanción administrativa. Al final de este artículo se adiciona un párrafo que como varios de la propuesta llevan implícita una intención encubierta a favor de los patrones. Da la impresión de ser una disposición protectora sobre todo por la frase de no relevar al patrón de una obligación de probar en la hipótesis de pérdida o destrucción de documentos. Pero en realidad se trata de una argucia para que pueda alegar precisamente dicha pérdida o destrucción de documentos que tienen la obligación de conservar y poder probar por otros medios.</p> <p>Se modifica una regla vigente en materia de carga de la prueba. Hasta ahora, corresponde al patrón acreditar la jornada de trabajo. Con la modificación, en tratándose de jornada extraordinaria, excedente a nueve horas, será obligación del trabajador acreditarlo, lo cual en la práctica es muy difícil. La regla</p>	<p>Artículo 787. El juez laboral eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 40 fracción I y 56 fracción III de esta ley; VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Duración de la jornada de trabajo; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; XIV. Incorporación y aportación de los trabajadores a los institutos de seguridad social; y XV. Incorporación y aportación

<p>trabajo;</p> <p>VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; si el empleador requiere al trabajador para una jornada extraordinaria que exceda de nueve horas semanales, deberá solicitarlo por escrito;</p> <p>IX. Pagos de días de descanso y obligatorios y aguinaldo;</p> <p>X a XIII. (permanecen iguales).</p> <p>XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.</p> <p>La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al empleador de probar su dicho pro otros medios.</p>	<p>de solicitud pro escrito es absurda, ya que en la práctica no se otorga tal constancia y el solicitarlo provoca problemas con el patrón. Esta adición contraviene el artículo 61 que establece la jornada máxima y el artículo 68 que considera la trabajo extraordinario excedente de nueve horas a la semana, como una violación a la ley, motivo de sanción.</p> <p>Es improcedente esta modificación porque altera un principio fundamental en materia de carga probatoria, generando un grave perjuicio a los trabajadores. La aclaración con relación a la destrucción, caso fortuito o fuerza mayor carece de sentido. Es una modificación inaceptable.</p>	<p>al Fondo Nacional de la Vivienda.</p>
<p>Art. 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del empleador, en sus áreas de responsabilidad, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.</p>	<p>La modificación genera confusiones en relación a los actos que realizan los empleados de confianza en distintas materias, incluyendo la de despido. Podrá alegarse que el funcionario no actuó en su área de responsabilidad, dejando al trabajador en estado de indefensión. Genera un obstáculo adicional para el alcance probatorio de las pruebas confesionales. Esta modificación debe leerse con la contemplada en el artículo 787 del mismo proyecto en donde se establece</p>	<p>La iniciativa UNT conserva el texto vigente.</p>

	que las pruebas confesionales estarán sujetas a la limitación contemplada en este artículo.	
<p>Art. 16.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.</p> <p>Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades.</p>	<p>Entendiendo que la adición busca garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de reparto de utilidades, la distinción en los términos planteados genera el riesgo de una interpretación a contrario sensu. En efecto, los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para todos los efectos no sólo para el de la participación de los trabajadores en las utilidades. Atendiendo a la redacción que se comenta, deja la impresión de que la responsabilidad se limita a la participación señalada.</p> <p>La iniciativa UNT perfecciona las definiciones de modo que puedan regularse debidamente la infinidad de simulaciones patronales que se dan en perjuicio de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 18. Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, independientemente de la forma o naturaleza jurídica que adopte, a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento, la unidad técnica que de cualquier manera forme parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.</p> <p>Todos los elementos de una empresa serán considerados para los efectos de la responsabilidad de las obligaciones que deriven de todas las relaciones de trabajo que existan dentro de ella, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades.</p> <p>Las formas jurídicas que asuma el patrón, ya sea patrimonio individual, asociación, sociedad, conjunto de asociaciones o sociedades con personalidad autónoma, patrimonio afecto a un fin o cualesquiera otras, no impedirán que se tenga al conjunto por única empresa y a sus componentes como establecimientos, si participan en la realización de un fin común.</p>
<p>Art. 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>	<p>Se incurre en un error grave en materia de principios de estabilidad laboral, independientemente de si son precedentes o no los contratos por temporada o capacitación inicial. El error consiste en considerarlos relaciones de trabajo distintas a las tres figuras vigentes de obra, tiempo determinado y tiempo indeterminado, aún en el supuesto de aceptar los contratos de temporada y de capacitación inicial, el primero se ubica dentro de la hipótesis de tiempo indeterminado y el segundo de tiempo determinado. En conclusión, no es procedente modificar este artículo.</p>	<p>Artículo 38. El trabajo por tiempo indeterminado puede ser continuo o discontinuo. Por trabajo por tiempo indeterminado discontinuo, debe entenderse aquel que se desarrolle de manera permanente por temporadas en ciertos periodos del año, mes, semana o por días, en atención de la naturaleza de los trabajos o actividades.</p> <p>Los trabajadores que presten sus servicios bajo esta modalidad, tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción del tiempo trabajado.</p>
<p>Art. 39.- Si vencido el término que se hubiese</p>	<p>La adición planteada al final del artículo altera los principios de</p>	<p>La iniciativa UNT mantiene la redacción vigente y naturalmente no tiene</p>

<p>fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza.</p>	<p>estabilidad laboral en la medida en que trastoca una interpretación vigente que tiene carácter fundamental. La frase, "con la misma naturaleza", permite la simulación en relación con la materia de trabajo y la posibilidad de abusos para ampliar la contratación eventual en relaciones de trabajo con cambios presentados con distinta naturaleza.</p>	<p>correlativo a la adición de la iniciativa CT-CCE.</p>
<p>Art. 43.- La suspensión a que se refiere el artículo anterior surtirá efectos: Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le imputen delitos graves o patrimoniales intencionales en contra del empleador o sus compañeros de trabajo;</p>	<p>La adición es improcedente en virtud de que el artículo 45 de la ley vigente en su fracción II, ya contempla que en el caso de la fracción III del artículo 42, el regreso al trabajo debe darse dentro de los quince días siguientes y en el caso de la fracción IV, al día siguiente de que termine la causa de la suspensión, por lo que de aceptarse la modificación, existiría contradicción entre dichos artículos. Por otro lado, la salvedad de que se haya imputado al trabajador delitos graves o patrimoniales, puede ser fuente de arbitrariedad en su contra en la medida en que se trata de una simple imputación que traería como consecuencia la continuidad de la suspensión de la relación laboral, hasta la terminación del juicio penal.</p>	<p>La iniciativa UNT mantiene la visión vigente y naturalmente no tiene disposición correlativa a la de la iniciativa CT-CCE.</p>
<p>Art. 154.- Los empleadores estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan terminado su educación primaria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>	<p>Consideramos improcedente la modificación al suprimir la preferencia de los trabajadores que hayan servido previamente al empleador y a los responsables de una familia. La nueva formulación da la impresión que se discrimina a los que no han concluido la educación primaria y en el resto del nuevo párrafo, aparece una repetición de conceptos, ya que el personal capacitado puede equivaler al que tiene mayor aptitud y conocimientos. Sobresale en la nueva redacción el último lugar que se otorga de preferencia a los sindicalizados de los que no lo estén, con un enfoque claramente patronal.</p>	<p>Artículo 186. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén y a quienes tengan alguna discapacidad.</p> <p>Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.</p> <p>Se entiende por sindicalizado a todo</p>

	La iniciativa UNT mantiene el texto vigente adicionando la garantía a discapacitados.	trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.
<p>Art. 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales, con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas por el trabajador que haya sido capacitado por la empresa y que, de acuerdo con su lugar en el cuadro de los trabajadores capacitados le corresponda. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador más asiduo y puntual y, en igualdad de circunstancias, al que tenga mayor antigüedad en la especialidad o área de trabajo.</p> <p>Si el empleador no ha dado cumplimiento a la obligación de capacitar, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad en la especialidad o rama.</p> <p>(se suprimen los siguientes párrafos)</p>	<p>Si bien existe aceptación general de que el escalafón ciego no es conveniente, la formulación propuesta no es aceptable en la medida en que pone en manos del empleador el derecho al ascenso, al ligarlo con el lugar que ocupe en el cuadro de los trabajadores capacitados por la propia empresa. También es improcedente incluir la puntualidad y asistencia, cuando se actualice una igualdad de condiciones en materia de capacitación, ya que dicha igualdad no es posible, salvo que la calificación se otorgara por cumplir un mínimo. Esta misma objeción es aplicable a la tercera posibilidad en que exista igualdad de circunstancias en materia de asistencia y puntualidad. Es obvio que un empate en estos dos elementos es prácticamente imposible. Por último, el tratamiento otorgado a la antigüedad y la supresión de la hipótesis de la carga familiar carece de congruencia en el contexto integral de la norma.</p> <p>La iniciativa UNT mantiene la redacción vigente perfeccionándola con inclusión de criterios objetivos.</p>	<p>Artículo 191. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.</p> <p>Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.</p> <p>Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 144, fracción XVII, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.</p> <p>Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.</p> <p>En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos, buscando que los criterios sean objetivos. Los requisitos de un puesto deberán ser uniformes frente a puestos iguales y adecuados a la función por realizar.</p>
Art. 357.- Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.	Aparece como una formulación excesivamente general y vaga que por otro lado no encuentra su referente en sanciones importantes. Convendría precisar	Artículo 468. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

<p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga esta Ley.</p>	<p>que se trata de injerencias de los empleadores.</p> <p>La iniciativa UNT atiende a tipificar los actos de ingerencia de autoridades, patronos y terceros y provee sobre sanciones eficaces.</p>	<p>Las autoridades deben abstenerse de cualquier intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal.</p> <p>Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que dispone esta ley.</p> <p>Artículo 469. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.</p> <p>Todo acto de presión, coacción ingerencia ejercida por el patrón o por cualquier autoridad, que impida o interfiera el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, sea de hecho o mediante estipulación, será sancionada de conformidad con lo establecido en el artículo 1003 de ésta Ley.</p> <p>Se entiende que hay injerencia patronal cuando:</p> <p>I. Se proporcione ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esta ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos;</p> <p>II. 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;</p> <p>III. 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 éstos 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;</p>
--	--	---

		<p>IV. Se despida a los miembros de la directiva o demás representantes sindicales durante sus funciones o en un plazo de seis meses contado a partir de la terminación de las mismas; y</p> <p>V. Se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales, sea mediante despidos injustificados o de cualquier otra forma.</p> <p>Artículo 1003. Al patrón individual o al representante del patrón constituido como persona jurídica que incurra en cualquiera de las conductas prohibidas en las fracciones IV y V del artículo 145 en el caso previsto en el segundo párrafo del artículo 500, se les sancionará con prisión de dos meses a dos años y multa de 3 salarios mínimos multiplicada por el número de trabajadores su servicio, conforme a lo establecido por el artículo 988.</p>
<p>Art. 360 relacionado con el artículo 361. 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:</p> <p>I. Gremiales... II. De empresa... III. Industriales... IV. Nacionales de Industria... V. De oficios varios... [Esta fracción se suprime]</p> <p>Art. 361.- Los sindicatos de los empleadores pueden ser:</p> <p>I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas; III. Industriales, los formados por empleadores de la</p>	<p>En lugar de ampliar la tipología sindical para trabajadores, que ha sido una petición constante del sindicalismo democrático, esta se reduce.</p> <p>La libertad sindical garantizada en la Constitución y en el Convenio 87 de la O.I.T. que tiene rango superior que la propia Ley Federal del Trabajo, garantiza que los trabajadores se organicen autónomamente. Por lo que la tipología legal es de carácter enunciativo, no limitativo. No se atendió la petición de ampliar la tipología sindical de trabajadores a fin de fortalecer la contratación colectiva.</p> <p>De manera inexplicable se amplían los tipos de registros sindicales cuando de trata de sindicatos de patrones, lo cual carece de sentido, si tomamos en cuenta que los obstáculos a la libertad sindical, se ejercen contra</p>	<p>Artículo 471. Los sindicatos de trabajadores podrán decidir libremente el criterio organizativo, el radio de acción y el ámbito de representación territorial o gremial que más convenga a sus intereses, en función de las especialidades o actividades laborales de sus integrantes. Entre otras posibilidades de agremiación, los sindicatos de trabajadores podrán constituirse de alguna de las formas siguientes:</p> <p>I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;</p> <p>II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;</p> <p>III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial o cadena productiva;</p> <p>IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas</p>

<p>misma rama industrial en una o varias Entidades Federativas.</p>	<p>los sindicatos de los trabajadores y no contra los de patrones. En la práctica, solo existen dos sindicatos patronales en el país con funcionamiento. El más importante de ellos es la COPARMEX. En todo caso, lo lógico sería ampliar la tipología de ambos.</p>	<p>de la misma rama industrial o cadena productiva, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y</p> <p>V. De especialidades o profesiones diversas, en el municipio, estado o región en que se constituyan.</p>
<p>Art. 380.- Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la Federación a la que pertenezcan y, a falta de ésta, a la Confederación a la cual estén agremiados.</p> <p>Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución.</p> <p>La representación del sindicato subsiste, para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los extrabajadores con derecho al reparto.</p>	<p>La propuesta es omisa en resolver una hipótesis ya contemplada en la ley, cuando el sindicato no esté afiliado a una federación o confederación. La ley vigente señala que los bienes se otorgan al Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>	<p>Artículo 493. Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación o forma de organización de nivel superior a que pertenezca y, si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.</p> <p>Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén afiliados hasta el día de la disolución.</p> <p>La representación del sindicato subsiste para el solo efecto de entrega, reparto, liquidación o venta de los bienes; sin embargo, podrá revocarse si así lo determina la mayoría de los ex-trabajadores con derecho al reparto.</p>
<p>CAPITULO II. De la capacidad, Personalidad y Legitimación.</p> <p>Art. 689.- Son partes en el proceso del Trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones y defensas.</p> <p>La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.</p>	<p>Esta propuesta consolida una práctica viciosa de generar obstáculos al derecho de asociación y contratación colectiva, mediante supuestas faltas de legitimación.</p>	<p>La propuesta CT-CCE no tiene correlativa en la iniciativa UNT.</p>

<p>Art. 931.- El proyecto modifica este artículo en materia de recuento planteando un procedimiento detallado para su desahogo mediante voto secreto teniendo derecho a sufragar solo los trabajadores que formen parte del padrón previamente autorizado. Por economía de espacio, no se reproduce.</p>	<p>Si bien se hace referencia al voto secreto y a un nuevo procedimiento electoral avanzado, esto es una ilusión en la medida en que el padrón está sustentado en trabajadores que se hayan previamente dado de alta ante la autoridad registradora. En términos reales, muy pocos trabajadores podrán acceder a este recuento, por lo que la modificación carece de eficacia real.</p>	<p>Los artículos 503 y 927 de la iniciativa de la UNT ya insertados, corresponden respectivamente a la consulta de los trabajadores para firma de contrato colectivo y para recuento para huelga y titularidad contractual, en los tres casos con voto universal, directo y secreto.”</p>
--	---	---

BIBLIOGRAFÍA

Marco Teórico-Metodológico

- Adler, Max. *Democracia Política y Democracia Social*, Cap. XIV El Equilibrio de las Fuerzas de Clase, Edit. Roca, Colección R, México, 1975.
- Aguilar Villanueva, Luis (ed). *La Hechura de las Políticas*, Edit. MA Porrúa, México, 1996
- Althusser, Louis. *Materialismo Histórico y Materialismo Dialéctico*, Cuadernos de Pasado y Presente, Buenos Aires, 1974.
- Bunge, Mario. *Epistemología*, Edit. Ariel, Colección Ciencia de la Ciencia, Volumen 4, Barcelona, 1980
- Balandier, Georges. *El Desorden*, Edit. Gedisa, Barcelona, 1994.
- Delich, Francisco. *Para el Análisis de los Fenómenos Sociopolíticos Coyunturales. Premisas y Perspectivas*, Revista Mexicana de Sociología, Año XLI, Vol. XLI, No. 1, enero-marzo de 1979.
- Duverger, Maurice. *Métodos de las Ciencias Sociales*, Grupo Editorial Planeta, México, 1986.
- Festinger, Leon y Daniel Katz (Comp.) *Los Métodos de Investigación en las Ciencias Sociales*, Edit. Paidós, Buenos Aires, 1979.
- Gramsci, Antonio. “Análisis de las Situaciones. Correlaciones de Fuerzas”, en *Antología*, Edit. Siglo XXI, México, 1988.
- Hay, Colin. *Political Analysis*, Palgrave Macmillan, Nueva York, 2002
- Jiménez Cabrera, Edgar. “Enfoques Teóricos para el Análisis Político”, en Tomás Miklos, *Las Decisiones Políticas*, Edit. Siglo XXI, IFE, México, 2001.
- Kuhn, Thomas S. *The Structure of Scientific Revolutions*, The University of Chicago Press, Chicago, 1970.
- Lago, Mónica M.; A Eva Perea e Ismael Crespo. *Metodología de la Ciencia Política*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 1999.
- López J., Silesio. *El Análisis de Coyuntura en el Pensamiento Socialista Clásico*, Revista Mexicana de Sociología, Año XLI, Vol. XLI, No. 1, enero-marzo de 1979.
- Mackenzie, W.J.M. “La Ciencia Política”, en Jean Piaget, *Tendencias de la Investigación en Ciencias Sociales*, Alianza Editorial, Madrid, 1973.
- Marsh, David y Ferry Stoker, Editores. *Theory and Methods in Political Science*, Palgrave Macmillan, Nueva York, 2002.
- Marx, Carlos. *El 18 Brumario de Luis Bonaparte*, en Carlos Marx y Federico Engels. Obras Escogidas, Tomo I, Edit. Progreso, Moscú, 1966.
- _____. *Las Luchas de Clases en Francia de 1848 a 1850*, en Carlos Marx y Federico Engels, Obras Escogidas, Edit. Progreso, Moscú, 1966.
- Portantiero, Juan Carlos. *Gramsci y el Análisis de Coyuntura*, Revista Mexicana de Sociología, Año XLI, Vol. XLI, No. 1, enero-marzo de 1979.
- Poulantzas, Nicos. *Hegemonía y Dominación en el Estado Moderno*, Cuadernos de Pasado y Presente, México, 1982.
- _____. *Poder Político y Clases Sociales en el Estado Capitalista*, Edit. Siglo XXI, México, 1972.
- Ramos Pérez, Arturo A. et al. *Enfoques Metodológicos Críticos e Investigación en Ciencias Sociales*, Plaza y Valdés Editores, México, 2004.
- Tecla J., Alfredo. *Metodología en las Ciencias Sociales. Sobre el Método Marxista*, Edit. Taller Abierto, México, 1980.

Bibliografía General

- Aguilar García, Javier y Reyna Vargas Guzmán. *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, UAEM, México, 2006.
- _____ . *La Población Trabajadora y Sindicalizada en México en el Periodo de la Globalización*, UNAM-IIS/CFE, México, 2001.
- Alcalde, Arturo et al. *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo*, Miguel Ángel Porrúa Editores, México, 2000.
- Alvarado, Arturo. “El Portesgilismo y el Movimiento Obrero en Tamaulipas 1910-1936”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- American Center for International Labor Solidarity. *Justice for All. The Struggle for Workers Rights in Mexico*, AFL-CIO, 2003.
- Arrollo Picard, Alberto et al. *Resultados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Lecciones para la Negociación del Área de Libre Comercio de las Américas*, Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, México, 2001.
- Arzuaga Magnoni, Javier. *Racionalidad Empresarial. Los Megaempresarios Mexicanos*. UAEM, México, 2004.
- Baena Paz, Guillermina. “La Confederación General de Trabajadores (1921-1931). Obreros Rojos”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Barrios, Elías. *El Escuadrón de Hierro*, Ediciones de Cultura Popular, México, 1978.
- Bensusán, Graciela. “A new scenario for Mexican trade unions: Changes in the structure of political and economic opportunities”, en Kevin J. Middlebrook, Editor, *Dilemmas of Political Change in Mexico*, University of London/University of California-San Diego, 2004.
- _____ . *El Modelo Mexicano de Legislación Laboral*, FLACSO/UAM/Friederich Ebert Stiftung/Plaza y Valdés Editores, México, 2000.
- _____ . “La Legislación Laboral Heredada de las Luchas Revolucionarias: del Constituyente a la Ley Federal del Trabajo de 1931”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Burgess, Katrina. *Parties and Unions in the New Global Economy*, University of Pittsburg Press, Pittsburg, 2004.
- Calderón Rodríguez, José María. “Los Trabajadores Fabriles: del Porfiriato a la Revolución”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Camp, Roderic Ai. *Politics in Mexico. The Democratic Transformation*, Oxford University Press, 2003.
- Carr, Barry. *El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929*, Tomo II. SEP Setentas, México, 1976.
- Castañeda, Jorge G. *La Herencia. Arqueología de la Sucesión Presidencial en México*, Alfaguara, México, 1999.
- Córdova, Arnaldo. *La Formación del Poder Político en México*, Editorial Era, México, 1974.

- De la Garza Toledo, Enrique (Coordinador). *Democracia y Cambio Sindical en México*, Friederich Ebert Stiftung/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Plaza y Valdez Editores, México, 2001.
- _____ y Carlos Salas (Coordinadores). *La Situación del Trabajo en México*, 2003, IET/UAM/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Plaza y Valdez Editores, México, 2003.
- Durand Ponte, Víctor Manuel. “Economía, Política y Sindicatos de Industria en los Años Cuarenta”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Franco González Salas, Teresa (Coord. Gral. de la obra). *México y su Historia*, Tomo 11 y 12. UTEHA, México, 1984.
- Gatica Lara, Ignacio. *Democracia y Construcción de la Legitimidad en el SITUAM*, Serie Reestructuración Empresarial, Democracia, Representatividad y Legitimidad Sindical en México, VII, IET/UAM/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional/Plaza y Valdez Editores, México, 2003.
- González Casanova, Pablo. *En el Primer Gobierno Constitucional (1917-1920)*, Col. La Clase Obrera en la Historia de México Vol. 6. Siglo XXI/IIS/UNAM, México, 1980.
- González Nicolás, Inés (Coord.). *Los Sindicatos en la Encrucijada del Siglo XXI*, Friedrich Ebert Stiftung, México 2006.
- _____ (Coord.). *Auge y Perspectivas de los Contratos de Protección. ¿Corrupción Sindical o Mal Necesario?*, Friedrich Ebert Stiftung, México 2006.
- Guadarrama Rocío. “El Laborismo en México (1924-1928)”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Hathaway, Dale. *Allies across the Border. Mexico’s “Authentic Labor Front” and Global Solidarity*, South End Press, Cambridge, 2000.
- Hernández Juárez, Francisco y María Xelhuantzi. *El sindicalismo en la Reforma del Estado*, FCE, México, 1993.
- Hernández Rodríguez, Rogelio. “Empresarios, Estado y Condiciones Laborales durante la Sustitución de Importaciones”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Huitrón, Francisco. *Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México*, Editores Mexicanos Unidos, México, 1974
- Iglesias, Severo. *Sindicalismo y Socialismo en México*, Editorial Grijalbo, México, 1970.
- Knight, Alan. *The Mexican Revolution. Volume 2, Counter-revolution and Reconstruction*. University of Nebraska Press, Lincoln, 1986.
- Lara Rangel, María Eugenia. “Confederación de Trabajadores de México (CTM) 1936”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Leal, Juan Felipe. *México: Estado, Burocracia y Sindicatos*, Ediciones El Caballito, México, 1979.
- León, Samuel. “Los Prolegómenos de la Alianza”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.

- López Portillo y Pacheco, José. *Mis Tiempos. Biografía y Testimonio Político*, 2 vol., Fernández Editores, México, 1988.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio. *Neoliberalismo y Flexibilización de los Derechos Laborales*, UAM Azcapotzalco y Miguel Ángel Porrúa Editores, México, 2002.
- Marván, Ignacio. “El PNR y el Movimiento Obrero: Mitos y Realidades del “Desmoronamiento” y de la “Institucionalización”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- _____ . “La Política del Frente Popular y la Formación del PRM”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Méndez Berrueta, Luis H. y José Othón Quiroz Trejo. *Modernización estatal y respuesta obrera: crónica de una derrota*, UAM-Azcapotzalco, México, 1994.
- Murillo, Victoria. “A Strained Alliance: Continuity and Change in Mexican Labor Politics”, en Mónica Serrano, Editora. *Mexico: Assessing Neo-Liberal Reform* Institute of Latin American Studies, University of London, 1997.
- Ochoa Camposeco, Víctor Manuel y Hortensia Aragón Castillo (Coordinadores). *Memoria del Foro “Una Reforma Laboral para la Transición Democrática”*, Grupo Parlamentario del PRD, Cámara de Diputados LVIII Legislatura, H. Congreso de la Unión, México, 2002.
- Ortega Molina, Gregorio. *El Sindicalismo Contemporáneo en México*, CFE, Colección Archivo del Fondo, México, 1975.
- Quiroz Trejo, José Othón. *Cuello blanco. Corbata roja*, Ediciones Eón/UAM Azcapotzalco, México 2005.
- Pozas, Ricardo y Aurora Loyo. “Los Últimos Proletarios del Cardenismo.” en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Quintero Ramírez, Cirila. *La Sindicalización en las Maquilas Tijuanaenses 1970-1988*, CNCA, México, 1990.
- Revista Punto Crítico. *Problemas y Perspectivas del Movimiento Obrero 1970-1980*, México, 1980.
- Robles, Jorge y Luis Ángel Gómez. *De la Autonomía al Corporativismo. Memoria del Movimiento Obrero en México*, El Atajo Ediciones, México, 1995.
- Robles Becerril, Emiliano et al. *El Frente Auténtico del Trabajo. Cuarenta Años de Lucha Libertaria*, El Atajo Ediciones/FAT, México, 2000.
- Salazar Rosendo. *Antecedentes del Movimiento Obrero Revolucionario en México (Los Años Convulsos)*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1973.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Una Nueva Visión de la Política Laboral*, STPS/CFE, México, 2005.
- Taibo II, Paco Ignacio. *Insurgencia Mi Amor*, El Atajo Ediciones, México, 1997.
- _____, Rogelio Vizcaíno. *Memoria Roja. Luchas Sindicales de los Años 20*, Leega/Júcar, México, 1984.
- Tamayo Rodríguez, Jaime. “El Caudillo y los ‘Rojos’: La Alianza Zuno-Movimiento Obrero”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Vallejo Martínez, Demetrio. *Las Luchas Ferrocarrileras que Conmovieron a México*, Folleto fechado en 1989.

- Varios. *Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT)*, CIOSL-ORIT/UNAM, México, 2007.
- Varios. *Democracia Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 2001.
- Varios. *La Jurisprudencia y la Libertad Sindical*, Cuadernos de Política Laboral, Gobierno del Distrito Federal, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, México, 1999.
- Varios. *La Reforma Laboral que Necesitamos. ¿Cómo Transitar a una Auténtica Modernización Laboral?* UNAM/STUNAM/SINTAHISA/Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/STRM/SNTM/UNT/FAT/Friedrich Ebert Stiftung, México, 2004.
- Varios. *Libertad Sindical*, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional, AFL-CIO/Frente Auténtico del Trabajo/UNAM/UAM, México, 1999.
- Varios. *Reforma Laboral. Análisis Crítico del Proyecto Abascal de Reforma a la Ley Federal del Trabajo*, ASPA/UNAM/SNTM/STUNAM/SUTGDF/FAT/STRM/UNT, México, 2003.
- Velasco, Miguel Ángel, “Los Comunistas y la Confederación Sindical Unitaria de México”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- Xelhuantzi López, María. “El Congreso del Trabajo. Los Primeros Diez Años: Formación y Desarrollo en una Época de Insurgencia Obrera (1966-1976)”, en *75 Años de Sindicalismo Mexicano*, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, México, 1986.
- _____ . *La Democracia Pendiente. La Libertad de Asociación Sindical y los Contratos de Protección en México*, STRM, México, 2000.
- _____ . *Las Nuevas Realidades Políticas y Económicas del Sindicalismo Internacional y el Nuevo Sindicalismo Internacional*, Tesis de Doctorado en Ciencia Política, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, División de Estudios de Postgrado, México, 1997.
- _____ . *Reforma del Estado Mexicano y Sindicalismo. Crisis de Hegemonía, Reconstrucción del Proyecto Sindical y Reestructuración de las Alianzas en el Congreso del Trabajo: la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios*, Tesis de Maestría en Ciencia Política, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, División de Estudios de Postgrado, México, 1992.

Artículos en Línea

- Aguilar García, Javier. *Ensayo biográfico de Fidel Velázquez Sánchez*, <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/espinal/espinalpdf/Espiral7/87-105.pdf>
- De Buen, Néstor. *El Sindicalismo en la Industria Eléctrica*, *Revista Pensamiento y Política*, Fundación Rosenblueth, http://www.rosenblueth.mx/fundacion/Numero13/politicapensamiento13_sindicalismo.htm

- De la Garza Toledo, Enrique. *La Disputa por la Nueva Ley Federal del Trabajo*, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/llft.pdf>
- _____ . *Los Principios Laborales de Abascal para la Reforma de la Ley Federal del Trabajo*, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/abascal.pdf>
- _____ . *Reflexiones acerca de la reforma laboral*, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/reflexiones.pdf>
- Espinosa Santiago, Orlando. *El Empresariado Mexicano en Perspectiva*, Revista Economía, Sociedad y Territorio, vol.V, No. 18, 2005, [http://www.cmq.edu.mx/documentos/Revista/revista18/Espinosa_est_volv_num18_2005\(resena\).pdf](http://www.cmq.edu.mx/documentos/Revista/revista18/Espinosa_est_volv_num18_2005(resena).pdf)
- Flores Andrade, Anselmo. *Los empresarios y la transición a la democracia: los casos de España y México*, Revista Mexicana de Sociología, año 65, núm. 3, julio-septiembre, 2003, <http://www.ejournal.unam.mx/rms/2003-3/RMS03301.pdf>.
- Hernández Romo, Marcela. *La estructura del empresariado en México: una análisis para el sector público y privado*, UAM-I, México, 2006. http://docencia.izt.uam.mx/mahr/cap_estruct_empres_mex.pdf,
- Murillo, Victoria. *From Populism to Neoliberalism: Labor Unions and Market Reforms in Latin America*, World Politics No. 52 , enero de 2000, http://www.columbia.edu/~mm2140/Curriculum%20Vitae_files/FromPopulismToNeoliberalism.pdf.
- Velasco Arregui, Edur. *Estructura y poder sindical en México: el retrato de una élite longeva*, Revista Espiral, septiembre-diciembre, año/vol VI, No. 016. Universidad de Guadalajara, <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/138/13861604.pdf>

Archivos Consultados

- Archivo de la Comisión Política de UNT (ACP-UNT)
- Archivo General del Frente Auténtico del Trabajo (AG-FAT)
- Archivo “Reforma Laboral” de Arturo Alcalde (AMCD-AA)
- Archivo “Reforma Laboral” del Frente Auténtico del Trabajo (ARL-FAT)