



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
SOCIALES

Licenciatura en
Ciencias Políticas y Administración Pública

**Los derechos laborales del trabajador de confianza en el
marco del sistema neoliberal.
El caso de los trabajadores del IFE**

Diana Elizabeth Jaimes Aguirre

Asesora: Dra. Rosa María Lince Campillo

Ciudad Universitaria, D.F., Noviembre de 2011



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.

AGRADECIMIENTOS

El proceso de escribir una tesis no es sencillo, requiere de mucho esfuerzo, dedicación, paciencia y comprensión no sólo de quien realiza el trabajo de investigación sino de quienes contribuyen en el proceso de una forma u otra. A lo largo de este camino afortunadamente he contado con el apoyo de muchas personas que han estado involucradas en uno u otro momento de la ardua labor que hoy se materializa en este estudio.

Agradezco:

A mi madre Margarita Aguirre, por todo su apoyo y comprensión, por los desvelos y frustraciones compartidas, por enseñarme a no rendirme y a que es necesario sacrificar unas cosas para obtener otras, por ser una ejemplo de vida.

A mis tíos Ageda y Gregorio, que me han tratado como a sus propias hijas.

A mis primas Noemí, Alethia y Faneth por ser mis hermanas y un ejemplo para mí; a mi primo Guillermo por ayudarme en esos pequeños grandes detalles sin los cuales este trabajo no se podría haber concretado.

A mis amigas de casi toda la vida (sólo porque no nos conocimos un poco antes), Arlen, Bárbara y Geraldine, con quienes he crecido, vivido muchas experiencias (y las que nos faltan por vivir) y logrado metas; ésta es una de ellas. A mi amiga Frida por ayudarme a obtener algunos elementos esenciales para este trabajo.

A mis amigos durante y después de la licenciatura, Sandra Soledad, Guadalupe, Selene, Fernando y Carlos por los momentos compartidos en el salón y fuera de él, y por motivarme a seguir creciendo profesionalmente. A Federico por ser mi contacto con el Sindicato de Trabajadores del TFE.

A mi novio Daniel, por ser una inesperada inspiración, por ayudarme a levantarme en los momentos difíciles y por su contribución al presente trabajo.

A mi asesora de tesis la Dra. Rosa María Lince Campillo por su orientación durante todo el proceso de esta tesis y apoyo en momentos de confusión.

A mis sinodales, los Doctores Carlos Sevilla, Luis Eduardo Medina, Javier Aguilar y Fausto Delgadillo, por sus observaciones y comentarios, que me permitieron mejorar mi tesis.

A las personas que intervinieron en este estudio, trabajadores del TFE así como a los miembros del Sindicato de Trabajadores del TFE (ahora ATEORM) por su disposición a colaborar conmigo.

A todos aquellos que me han dado una oportunidad académica y laboralmente y han creído en mí.

A mi Universidad, la mejor del mundo, por abrirme sus puertas desde temprana edad y nunca cerrarlas, por darme los elementos para desarrollarme intelectualmente, para comprender la realidad, ver y vivir la vida con otra perspectiva. ¡Cómo no te voy a querer!

Índice

| | |
|--|-----------|
| Introducción | I |
| Capítulo I | 1 |
| 1 Los derechos laborales | 1 |
| 1.1 Marco histórico | 1 |
| 1.2 Derechos laborales | 7 |
| 1.2.1 Igualdad | 11 |
| 1.2.1.1 Igualdad de trato y no discriminación | 11 |
| 1.2.2 Condiciones de trabajo y de vida | 13 |
| 1.2.2.1 Jornada de trabajo | 13 |
| 1.2.2.2 Derecho y protección al salario | 14 |
| 1.2.2.3 Derecho al descanso | 16 |
| 1.2.2.4 Estabilidad en el empleo | 17 |
| 1.2.2.5 Seguridad, salud e higiene | 21 |
| 1.2.2.6 Capacitación | 22 |
| 1.2.3 Derechos colectivos | 24 |
| 1.2.3.1 Derecho de sindicalización | 24 |
| 1.2.3.2 Negociación colectiva | 30 |
| 1.2.3.3 Huelga | 32 |
| Capítulo II | 35 |
| 2 Neoliberalismo, flexibilización y derechos laborales | 35 |
| 2.1 Neoliberalismo | 36 |
| 2.1.1 Neoliberalismo y sistema laboral | 38 |
| 2.1.1.1 La flexibilidad como parte de la nueva política laboral | 41 |
| 2.1.1.2 Flexibilización y derechos laborales | 49 |
| 2.1.1.2.1 Flexibilidad numérica. Estabilidad del empleo y nuevas formas de contratación. | 52 |
| 2.1.1.2.2 Flexibilidad funcional y la organización del trabajo | 54 |
| 2.1.1.2.3 Flexibilidad salarial y de horario: ingresos, prestaciones y jornada | 55 |
| 2.1.1.2.4 Sindicalización | 58 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 2.1.1.2.5 | Contratación colectiva | 63 |
| 2.1.1.2.6 | Huelga | 65 |
| 2.1.2 | La flexibilización en México | 67 |
| | Capítulo III | 72 |
| 3 | Trabajo de confianza en el modelo neoliberal mexicano. | 72 |
| 3.1 | Definición | 73 |
| 3.2 | Marco normativo | 76 |
| 3.3 | Derechos de los trabajadores de confianza | 78 |
| 3.3.1 | Acceso al empleo y relación de trabajo | 79 |
| 3.3.2 | Jornada de trabajo | 80 |
| 3.3.3 | Salario | 81 |
| 3.3.4 | Estabilidad en el empleo | 81 |
| 3.3.5 | Seguridad y salud | 83 |
| 3.3.6 | Derechos colectivos | 83 |
| 3.4 | Obligaciones | 84 |
| 3.5 | Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado | 85 |
| 3.6 | Formas de defensa para los trabajadores de confianza | 87 |
| 3.7 | El uso del trabajo de confianza | 87 |
| | Capítulo IV | 93 |
| 4 | IFE, trabajadores y derechos laborales | 93 |
| 4.1 | El papel del IFE en el sistema político mexicano. | 93 |
| 4.1.1 | Marco conceptual | 93 |
| 4.1.2 | El sistema electoral mexicano. | 96 |
| 4.1.3 | El inicio del Instituto Federal Electoral. | 97 |
| 4.2 | El Instituto | 99 |
| 4.2.1 | Principios y fines | 100 |
| 4.2.2 | Estructura orgánica | 100 |
| 4.2.3 | Personal | 101 |
| 4.3 | Condiciones Generales de Trabajo y Derechos Laborales | 104 |
| 4.3.1 | Jornada de trabajo | 104 |
| 4.3.2 | Salario | 107 |

| | | |
|---------|---|------------|
| 4.3.3 | Prestaciones económicas y sociales | 113 |
| 4.3.4 | Estabilidad en el empleo | 115 |
| 4.3.5 | Igualdad de trato | 121 |
| 4.3.6 | Derechos colectivos | 123 |
| 4.4 | Otros órganos en materia electoral: el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación | 125 |
| 4.5 | Organización de los trabajadores del IFE | 130 |
| 4.5.1 | Creación | 130 |
| 4.5.2 | Otras agrupaciones | 134 |
| 4.5.3 | Posturas en torno a la sindicalización en el IFE | 135 |
| 4.5.3.1 | Postura de las autoridades | 135 |
| 4.5.3.2 | Postura de la agrupación de trabajadores del IFE | 138 |
| 4.5.3.3 | Postura de los trabajadores entrevistados. | 142 |
| 4.5.4 | El papel del Poder Legislativo | 144 |
| | Conclusiones | 147 |
| | Bibliografía | 158 |
| | ANEXOS | 168 |

Introducción

En este trabajo, el problema que estudié y analicé es cómo el trabajo “de confianza” ha dejado de ser una categoría que se aplica sólo a los altos mandos, para paulatinamente empezar a utilizarse, sin atender al tipo de funciones que se desempeñan, así como tampoco al monto de los sueldos asignados.

La definición de la situación del trabajo “de confianza” me era imprescindible para entender y explicar las consecuencias de su aplicación. Llegar a la comprensión de esta dinámica cada vez más utilizada, cobra especial importancia dado el creciente número de empleados que se encuentran en esta situación laboral ya que sus condiciones de trabajo han ido cambiando, haciéndolos cada vez más vulnerables dado que carecen de derechos colectivos como el derecho de asociación, el derecho a la contratación colectiva así como el derecho de huelga que es una de las herramientas fundamentales con las que cuentan los trabajadores para precisamente defender sus derechos.

Objetivo

Por tanto, considerando lo anterior, el primer objetivo que me propuse en este estudio fue revisar la problemática de los trabajadores de confianza al servicio del Estado cuya situación los coloca en un régimen especial, que los aleja de los principios básicos de los derechos laborales reconocidos a nivel mundial, y que genera relaciones particulares tanto con el patrón como con las autoridades encargadas de dirimir sus problemas laborales, situación que insisto, a la larga, considero que ha repercutido en el ejercicio de sus derechos.

Asimismo, pretendo que a través de la mejor comprensión de las relaciones laborales, me sea posible encontrar una explicación y después una respuesta a las consecuencias que acarrea la situación actual de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, y en concreto de aquellos adscritos a organismos como el Instituto Federal Electoral.

Es decir, busco plantear una posible solución a la interrogante de cuál puede ser la forma más pertinente y que a la vez sea viable para lograr que se respeten los derechos de los trabajadores, sin que se vea mermada la imparcialidad de la institución.

Por último, pero no menos importante, el presente trabajo busca recuperar el estudio de temas laborales en el campo de la Ciencia Política, pues no han terminado de ser explorados, y su importancia se ha demeritado frente a otros temas que han tomado mayor protagonismo, tanto en la vida política como en la academia. Sin embargo, es importante estudiar y repensar constantemente las relaciones laborales, las cuales en general, y particularmente en México, son relaciones de subordinación y sometimiento, en un asunto que, como ya se mencionó, es fundamental para la vida del hombre y de la sociedad.

Existe un número importante de trabajos sobre el sistema laboral y sobre el sindicalismo. De igual forma, hay investigaciones interesantes sobre distintos aspectos del IFE –organización de elecciones, funcionamiento administrativo, normatividad, presupuesto, etc.-, pero muy pocos se han avocados a estudiar la situación laboral que prevalece en dicho organismo, y entre aquellos que han escrito sobre dicho tema, en su mayoría se lo abordan desde el Derecho. Por tanto, al encontrar un punto donde el sistema laboral y el electoral –ambos insertos dentro del sistema político- se tocan, se crea un terreno muy fértil para la Ciencia Política, donde las decisiones políticas tienen gran protagonismo.

Planteamiento del problema y desarrollo del trabajo.

Los derechos laborales, al derivarse de los derechos universales, deben ser respetados por patrones y autoridades y protegidos por estas últimas, tanto dentro de los Estados-nación, como por instancias internacionales.

No obstante, ésta es una situación ideal que no ha terminado de concretarse en la realidad. De entrada, los derechos laborales no fueron percibidos como derechos

hasta entrado el siglo XX, ya que los únicos derechos que lograron reconocimiento y aceptación durante el siglo XIX fueron los derechos del hombre.

El hecho de que se aceptaran uno y otro tipo de derechos tiene una importante relación con el sistema económico imperante, que se sustentaba y al mismo tiempo influía en una cierta ideología. En el caso de los derechos del hombre, su reconocimiento se basó en una visión esencialmente individualista que promovía el logro de objetivos personales y sociales a través de la libertad e independencia del individuo para tomar sus propias decisiones. El sistema capitalista está muy vinculado a esta concepción de la vida.

Los derechos del hombre perseguían fundamentalmente el respeto y reconocimiento por la autoridad a la libertad, la igualdad, la propiedad y la seguridad. Estos derechos encuentran su precedente y justificación en los derechos naturales, y el enfoque iusnaturalista, cuyo principio es que "(...) los hombres tienen derechos naturales anteriores a la formación de la sociedad, derechos que el Estado debe reconocer y garantizar como derechos del ciudadano".¹

Según John Locke, uno de los iusnaturalistas más emblemáticos, estos derechos inalienables son el derecho a la vida, libertad y propiedad. Después de estos derechos se desprenden los derechos llamados civiles, derecho a la salud, alimentación, vivienda, vestido, trabajo, etc.²

Se trata de derechos que fueron considerados imprescriptibles e inalienables, que pertenecen al individuo por su naturaleza humana e incluso que son superiores al orden jurídico, pues son anteriores al mismo, de modo que el Estado debe reconocerlos, limitar su acción ante ellos para no transgredirlos y velar por ellos.

Más aún, pensadores como J. Locke y Juan Jacobo Rousseau coinciden en que el Estado fue creado y tiene su razón de ser en la preservación de esos derechos básicos, los cuales se ven amenazados estando en estado de naturaleza. De este modo, la finalidad del poder político es entonces el bien común, lograr la seguridad de los habitantes sin restringir sus derechos más allá de la restricción propia que se deriva de la convivencia social. Se trata de "encontrar una forma de asociación

¹S/autor, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, IIJ-UNAM/Porrúa, 2000, p. 458.

²John Locke, *Ensayo sobre el gobierno civil*, México, Aguilar, 1983.

que defienda y proteja con la fuerza común la persona y los bienes de cada asociado, y por la cual cada uno, uniéndose a todos, no obedezca sino a sí mismo y permanezca tan libre como antes.”³

A finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, esos derechos fueron reconocidos paulatinamente en diversas declaraciones, entre las más destacadas están las declaraciones de derechos llevadas a cabo por las colonias estadounidenses, y la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, derivada de la Revolución Francesa.

En tales declaraciones se reconocen los “derechos naturales e imprescriptibles” del hombre, que son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión, además de algunos principios políticos relacionados con la división de poderes y el derecho del pueblo a un gobierno uniforme y debe producirle el mayor grado de felicidad.

De esta forma, los derechos naturales o básicos pasaron a formar parte de lo que actualmente conocemos como derechos humanos, a los que después de muchos años de luchas sociales se adicionaron paulatinamente otros derechos de tipo político (como la libertad de asociación y el derecho a votar) y social (entre ellos el derecho a la seguridad social, al trabajo y a la educación). Ninguno era considerado por el iusnaturalismo como inherente a la condición humana, pero que sí fueron entendidos como esenciales para una vida digna.

Cabe señalar que los derechos naturales, humanos y fundamentales no son la misma cosa, aunque sí coinciden en mucho y por ello llegan a ser confundidos. Los primeros, como ya se anotó, son aquellos que van implícitos a la existencia de todo hombre, su existencia es anterior a todo ordenamiento jurídico, y por ello éste no puede más que reconocerlos y respetarlos. Los derechos humanos comprenden a los derechos naturales en adición a otros que también han sido entendidos como básicos, pero que no figuran entre los naturales, y se basan en instrumentos diversos para verificar que sean respetados.

Se puede definir a los derechos humanos de manera general como “un conjunto de principios que deben ser objeto de salvaguarda y protección para todas las mujeres y hombres independientemente de su condición social, cultural,

³ Jean Jakes Rousseau, *El contrato social*, México, Aguilar, 1969, p. 16.

económica o política”.⁴ Empero, esta definición corresponde más a una generalización de los derechos previstos en las declaraciones del siglo XVIII.

En el momento en que se extiende el término de derechos humanos gracias a la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la noción sobre el concepto había cambiado, pues comprendían entonces una gama de derechos más amplia, más allá del individuo y sus necesidades básicas.

En consecuencia, el concepto de derechos humanos se amplió, entendiéndose como el “conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural (...) que se reconocen al ser humanos, considerado individual y colectivamente”.⁵

Al momento en que los derechos básicos fueron reconocidos en y protegidos por los ordenamientos nacionales se convirtieron en derechos fundamentales, que “(...) son aquellos derechos subjetivos garantizados con jerarquía Constitucional que se consideran esenciales en el sistema político que la Constitución funda y que están especialmente vinculados a la dignidad de la persona humana”⁶, es decir, derechos básicos que son contemplados y delimitados por cada Estado nacional, generalmente por medio de su incorporación a la Ley Suprema de la Nación. Si bien muchos Estados coinciden en su catálogo de derechos fundamentales (generalmente se trata de los derechos naturales), varían en cuanto a los derechos políticos, sociales, económicos y culturales.

Después de la segunda guerra mundial, los derechos humanos fueron tomando gran protagonismo, al grado de crearse todo un sistema con diversos instrumentos internacionales en la materia, como son declaraciones, cartas, convenios, protocolos y recomendaciones, así como una serie de organismos para su estudio y vigilancia. Una situación similar sucede con los derechos económicos, sociales y culturales al ser reconocidos como parte de los derechos universales. Si bien no se trata de derechos básicos ni fundamentales –al menos no en todos los Estados-, sí están muy relacionados con ellos, pues implican el pleno desarrollo del individuo en sociedad.

⁴Laura Baca Olamedi y otros (Comp.), *Léxico de la política*, Fondo de Cultura Económica, México, 2000, p. 165.

⁵S/autor, *Diccionario Jurídico Mexicano*, op. cit., p. 1063.

⁶Susana Leticia Servín Estrada, “Derechos Fundamentales”, Ponencia presentada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, durante el VI Congreso Nacional de Derecho Constitucional, México, Febrero 2006.

Los derechos humanos son “condición indispensable” para el disfrute de los derechos sociales.⁷ De este modo, los derechos laborales están comprendidos dentro de ese segundo grupo, y que son igualmente importantes para la dignidad del hombre, pues “(...) no es ya cuestión únicamente de brindar seguridad al individuo frente o contra el Estado, sino, además de conferirle la potestad de requerir de él ciertas prestaciones de índole socioeconómica y a veces cultural”.⁸

La complejidad de estos derechos, que también son llamados de segunda generación, es de tal envergadura que la Organización de las Naciones Unidas cuenta con organismos especializados en atender ciertos temas como la alimentación (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación, FAO), educación (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO), salud (Organización Mundial de la Salud, OMS) y trabajo (Organización Internacional del Trabajo, OIT) entre otros.

Con base en lo anterior, en este trabajo se considera a los derechos laborales como parte de los derechos humanos, la continuidad de su desarrollo, como una segunda generación que si bien no es esencial para el hombre como individuo y no cumplen con todas las características de los derechos humanos – principalmente su universalidad ya que si bien deben ser reconocidos a todos los hombres se limitan a aquellos que ostentan el carácter de trabajadores-, sí aportan en gran medida al pleno desarrollo del ser humano y a la satisfacción de sus necesidades.

Por tanto, se parte aquí de que el hombre satisface sus necesidades básicas por medio del trabajo, y un trabajo digno satisface el derecho a una vida digna, pues “la libertad, igualdad, seguridad y dignidad de todo individuo, para ser efectivas, requieren de medios apropiados de subsistencia, de trabajo y de otras condiciones que reclaman la iniciativa, actividad y concurso del conglomerado social”.⁹

Aunado a lo anterior, cabe retomar la Locke cuando habla de los derechos naturales ya revisados aquí. Se dijo previamente que Locke ubicaba al trabajo entre los derechos civiles, posteriores a los naturales sin embargo, aunque el trabajo es uno de esos derechos, también es la pauta para determinar la

⁷Miguel M. Padilla, *Lecciones sobre derechos humanos y garantías*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1993, p. 41.

⁸Ídem, p. 34.

⁹S/autor, *Diccionario jurídico mexicano*, op. cit., p. 1069

propiedad de una persona, y al mismo tiempo el trabajo es una propiedad de la persona:

El "trabajo" de su cuerpo (de la persona) y la "obra" de sus manos podemos decir que son propiamente suyos. Cualquier cosa, pues, que él remueva del estado en que la naturaleza le pusiera y dejara, con su trabajo se combina y, por tanto, queda unida a algo que de él es, y así se constituye en su propiedad. Aquélla, apartada del estado común en que se hallaba por naturaleza, obtiene por dicho trabajo algo anejo que excluye el derecho común de los demás hombres. Porque siendo el referido "trabajo" propiedad indiscutible de tal trabajador, no hay más hombre que él con derecho a lo ya incorporado, al menos donde hubiere de ello abundamiento, y común suficiencia para los demás.¹⁰

Ahora bien, actualmente los derechos laborales que se aceptan a nivel internacional son: derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración digna, y a asociarse en sindicatos.¹¹

De esta manera, en el primer capítulo de este trabajo se revisan esos derechos laborales, que han dejado de tener protagonismo político y académico pero no por ello han perdido importancia para el sector al que va dirigido, que dicho sea de paso, es una parte importante de la sociedad.

Ahora bien, cada régimen político y cada modelo económico han tenido dificultades y hasta confrontaciones en distinto grado, con los derechos en general y con los laborales en particular. El que mejor se ha desarrollado en esta materia es el sistema democrático que en la teoría coincide y fomenta el respeto de los derechos de toda índole. No así el actual modelo económico neoliberal el cual, aunque se basa en el principio de libertad, no ha reparado en el razonamiento de que la propia libertad termina donde empieza la del otro.

¹⁰Locke, op. cit., p. 22.

¹¹Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, [en línea], 1948, dirección URL: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>, [consulta 03 de marzo de 2010], art. 23

Ante la agresividad del libre mercado muchos derechos han sido vulnerados, entre ellos un grupo específico que ocupa al presente estudio, los derechos laborales. La importancia de su revisión radica en la fuerte relación que el trabajo tiene con la satisfacción de necesidades y debido a las amenazas y violaciones que han sufrido so pretexto del fomento al crecimiento económico.

En el caso mexicano, su marco normativo fue un importante precursor en los derechos sociales y económicos, pues la redacción de los artículos 3, 27, 28 y 123 marcan una evolución de los derechos humanos hacia los derechos sociales y la reivindicación de los mismos, situación que no se difundiría internacionalmente hasta la posguerra de 1945.¹²

Esta situación ha merecido un reconocimiento internacional para México, pues fue el primer país en incluir el derecho al trabajo en su Constitución. No obstante el propio artículo 123, sus posteriores reformas, así como sus leyes reglamentarias y su aplicación práctica ha segmentado a los trabajadores, limitándolos en el goce de sus derechos laborales, reconociéndolos de manera parcial según se trate de trabajadores del sector privado, al Servicio del Estado, de confianza, de base, de honorarios, eventuales, etc.

Asimismo, en muchas ocasiones las propias prácticas de los patrones han rebasado las normas establecidas en materia de derechos laborales, los cuales, si bien son amplios y bondadosos, al no ser cumplidos por las autoridades se ven limitados en su propósito de contribuir a una vida digna para el trabajador y su familia.

Otro tanto sucede con las organizaciones cuya esencia radica –o debería radicar– en la defensa de los derechos de los trabajadores a través de la unidad de éstos. Desde el surgimiento y posterior consolidación del sindicalismo mexicano, en los años posteriores a la Revolución Mexicana, los sindicatos estuvieron fuertemente ligados a ejercicio de la política, debido a que fue un periodo de reconstrucción y reorganización nacional, donde al mismo tiempo se sentaron las bases del Estado conforme a las relaciones entre poder político y organizaciones sociales –entre ellas las sindicales–.

¹²S/autor, *Diccionario Jurídico Mexicano*, op. cit., p. 1064

Si bien, las corrientes de pensamiento en los sindicatos eran plurales en un inicio, poco a poco el sindicalismo mexicano se fue moldeando conforme al régimen político, hasta llegar a jugar el papel de aliado del gobierno, insertándose así en un sistema corporativo que promovió durante varias décadas el control de los agremiados y el apoyo a las políticas laboral y económica. A este tipo de sindicalismo también se le conoce como populista,¹³ con base en las prebendas que otorgaba a trabajadores y líderes a cambio de subordinación al gobierno.

Fue así que el Estado mexicano se consolidó en buena parte gracias a las alianzas que estableció con diversos grupos sociales, y principalmente con los sindicatos. Las grandes centrales sindicales mantuvieron –y siguen manteniendo– un discurso de defensa de la autonomía y los derechos sindicales, mientras que apoyaban los proyectos económicos y de reestructuración tanto gubernamentales como empresariales.¹⁴

Así, por un lado hay una necesidad del ser humano de contar con derechos para su pleno desarrollo como individuo y en sociedad, y por otro se tiene un sistema económico cuyo principal objetivo es la producción y la ganancia. Si bien el neoliberalismo no ha logrado eliminar los obstáculos legales que lo limitan, sí ha desarrollado distintas estrategias para hacer más flexibles las normas existentes.

Lo anterior, no quiere decir que se estén flexibilizando los derechos en sí mismos, sino las normas que cada país adopta para su defensa y correcto desenvolvimiento. Entonces, aparecen nuevas formas de contratación como las de aprendiz y becario, y se retoman aquellas que ya existían, que eran parciales en su observancia a los derechos pero que se limitaban a ciertas condiciones de trabajo y a un sector reducido, para hacer de su uso algo común a conveniencia del empleador. Un ejemplo claro de ello es el trabajo de confianza.

Dicha situación se da en un contexto donde las organizaciones que los trabajadores suelen constituir para defender sus derechos y mejorar sus condiciones de trabajo.

¹³ Francisco Zapata Schaffeld, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México, Colegio de México, 1993, p. 91

¹⁴ Véase Javier Aguilar y Reyna Vargas Guzmán, *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, Universidad Autónoma del Estado de México, México, 2006.

Esto es, los sindicatos no han sabido reaccionar en a las nuevas condiciones del sistema, dejando desprotegidos a sus agremiados, mientras continúan reproduciendo prácticas que dan pie a que se cumpla otro de los mecanismos del neoliberalismo, la desmovilización del trabajador a través de su individualización.

Posteriormente, en el segundo capítulo se examina el actual modelo económico y cómo se ha relacionado con los derechos revisados en la primera parte, cómo los ha afectado y qué estrategias ha implementado para relacionarse con ellos. Asimismo, se revisa la forma que el sistema neoliberal ha adoptado en México, dadas las características de nuestro sistema político, y cómo las nuevas leyes de libre mercado encontraron un aliado en las viejas prácticas corporativas, causando grandes estragos en los derechos de la clase trabajadora.

Como se ha mencionado, aquí se ubica al aumento de puestos de confianza como parte de las medidas flexibilizadoras que se enmarcan en las llamadas “recetas” neoliberales, y adoptadas en México como única alternativa a la crisis económica. Este tipo de prácticas se apoya y al mismo tiempo fomenta los vacíos legales que existen en materia de trabajo.

Por ello, en el tercer capítulo se detallan las características del trabajo de confianza, qué derechos se limitan a ese tipo de trabajadores, y la forma en que se ha utilizado esa forma de empleo para lograr una mayor flexibilidad.

Por último, el cuarto capítulo explora el caso de los trabajadores del Instituto Federal Electoral por tratarse de una situación *sui generis*, donde todos sus empleados permanentes son de confianza sin importar su nivel salarial ni grado de responsabilidad.

Aunado a esto, el caso de los trabajadores del IFE toma mayor relevancia al tratarse de la institución central del sistema electoral mexicano, y a la cual – erróneamente a mi parecer-, con ayuda del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, se le ha conferido la responsabilidad de legitimar y dar continuidad a la democracia mexicana.

Una misión de tal envergadura implica el fomento de los valores democráticos fuera y dentro de la institución; conlleva el respeto a los derechos los ciudadanos y el fomento de la participación de todos en los asuntos que les conciernen en

busca de soluciones consensadas. No obstante, en sus relaciones con su personal el IFE dista mucho de cumplir con tales principios.

Lo que se quiere es ilustrar las condiciones de trabajo en un organismo donde ningún empleado es de base y definir el grado en que esa situación se aleja del cumplimiento de los derechos laborales. Aunado a esto, el caso del IFE cobra mayor interés debido a que algunos trabajadores intentaron ejercer uno de los derechos que no están contemplados para ellos, el de sindicalización. Es por ello que se pone énfasis en la revisión de este intento por formar un sindicato en el IFE, como precedente para otros casos similares.

Hipótesis

A partir de la situación planteada, se cuenta con varias hipótesis cuya revisión ayudará a comprender mejor la situación actual de las relaciones laborales, y a la producción de opciones viables para lograr mejores condiciones de vida para los para los trabajadores del IFE en específico y trabajadores en general.

Con base en lo anterior, la primera hipótesis del presente trabajo se centra en determinar si los puestos de confianza se hicieron más frecuentes a partir de la implementación de las políticas neoliberales, con una consecuente baja en la tasa de sindicalización, un mayor individualismo y sin mayores concesiones que se supone acompañan al trabajo de confianza; entonces la caracterización de trabajadores de confianza estaría alejando a esos trabajadores de una situación ideal de respeto a los derechos del trabajador, aproximándose con ello a la categoría de mecanismo de control laboral, debido a que propicia que los patrones, ya sean empresarios o gobiernos, ejerzan una mayor dominación sobre los trabajadores, sus condiciones laborales y sus derechos.

En cuanto al IFE, una primera hipótesis se refiere a la distancia que hay entre los derechos laborales reconocidos mundialmente y los señalados para los empleados del IFE, colocándolos en una situación de excepción con respecto a otros trabajadores al Servicio del Estado, con el argumento de la delicadeza de sus funciones, lo que no justifica la falta de atención en cuanto a sus derechos, y

no se refleja en compensaciones económicas o algún otro tipo de concesiones – como días de descanso adicionales-.

Esta situación permite mayor control con respecto a los trabajadores del IFE y aleja al organismo de sus principios democráticos, al no dar voz a su propio personal en temas que les conciernen directamente.

En segundo lugar, se estudia la posibilidad y factibilidad de que exista una organización de trabajadores en el IFE. Aquí se busca hacer un balance de los argumentos a favor y en contra, aunado a un análisis de la situación real y potencial de los trabajadores.

Ahora bien, más allá de la posibilidad y/o la deseabilidad de que exista un sindicato en el IFE, la revisión de otros casos demuestra que cuando existe voluntad por parte de los trabajadores por terminar con las condiciones de precariedad en las condiciones de trabajo, se inicia una lucha por la defensa de sus derechos. La pregunta en este caso sería, ¿por qué, después de cinco años de intentar crear un sindicato, persiste una pasividad sobre el tema por parte de muchos empleados del Instituto? Existen dos hipótesis que pueden resultar excluyentes:

1. Por una parte, podría ser que la mala fama creada alrededor del sindicalismo, con base en la experiencia corporativa mexicana caracterizada por la corrupción, sea un impedimento para que los trabajadores confíen en un sindicato y en que éste puede traerles beneficios.
2. Por otro lado, la pasividad de muchos de los empleados del Instituto puede tener su origen en que a pesar de su malestar con sus relaciones laborales, no existan las condiciones suficientes para que decidan unirse en aras de lograr un sindicato. Si tales condiciones no existen pueden tener mayor peso otros argumentos como el de la corrupción sindical y el riesgo que corre su empleo al intentar movilizarse.

En este caso, aquellos que han pretendido crear un sindicato en el IFE no estarían representando el sentir de la mayoría de los trabajadores, sino que estarían respondiendo a intereses políticos y personales, lo cual favorecería el argumento del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y del Consejo del IFE respecto a que una agrupación laboral desvirtuaría el trabajo imparcial del

Instituto, pues el sindicato podría manipular a los trabajadores a través para favorecer intereses de ciertos grupos políticos.

Como ya se expuso, todo esto es revisado a lo largo del presente trabajo, después de lo cual se concluye que los derechos laborales, cuya importancia se ve reflejada en las amplias luchas que llevaron a su inclusión dentro de los derechos fundamentales, deben ser protegidos y no se justifica excepcionalidad en su cumplimiento. No obstante, el actual modelo neoliberal promueve acciones en pro de un mejor funcionamiento económico, a través de prácticas flexibilizadoras de las relaciones laborales.

En un sistema democrático como el que busca consolidarse en México no debe tolerarse alteraciones de ningún tipo a los derechos de los ciudadanos, y mucho menos fomentarlas, al contrario, se debe promover el consenso para alcanzar soluciones que resulten adecuadas para las partes involucradas. Empero, ha sucedido lo contrario, pues se han limitado los derechos de los trabajadores de confianza al servicio del Estado con la pretensión de garantizar un mejor desempeño institucional y, se dice, para evitar los vicios del corporativismo.

Sin embargo, coartar los derechos laborales no es el camino para tales fines, se debe ser más creativo. Por tanto, se sugiere crear mecanismos que permitan la asociación y la participación de los trabajadores de confianza en la definición y modificación de sus condiciones de trabajo. Asimismo, se tendría que hacer una revisión de los puestos que están definidos como de confianza y determinar si realmente cumplen con funciones de inspección, vigilancia, administración, fiscalización o dirección, o bien, sus tareas comprometen a la institución, en cuyo caso cabría revisar el nivel salarial de esos puestos.

Capítulo I

1 Los derechos laborales

1.1 Marco histórico

El surgimiento del derecho del trabajo no tiene una fecha exacta, pero hay un consenso en que comenzó después de la Primera Revolución Industrial en el siglo XVIII, precisamente como respuesta a los abusos que derivaron de los cambios que aquella contrajo. El derecho del trabajo fue gestándose a lo largo de los siglos hasta consolidarse en el siglo XX, con su reconocimiento y el establecimiento de medidas para su observancia por diversas legislaciones nacionales, así como tratados y convenios internacionales.

En efecto, con la Primera Revolución Industrial se desencadenaron muchos cambios, tanto técnicos –esto es, con la mecanización de la producción- como en las relaciones laborales y la forma en que éstas se desarrollaban. Fue entonces cuando comenzaron las luchas por lo que el ex Rector de la UNAM y Maestro Mario de la Cueva llama “la liberación y dignificación del hombre en su integridad”.¹⁵

Si bien, por un lado, el trabajo aún se vinculaba, como en la Antigua Grecia, con una condición indigna o poco decorosa de vida, algunos intelectuales del siglo XVIII empezaron a relacionar al derecho al trabajo con el derecho a la vida, ya que aquél representaba el medio a través del cual se podía garantizar la subsistencia.

Charles Fourier, considerado el padre del derecho al trabajo, pensaba que el trabajo no debía ser visto como un castigo sino como una actividad de goce, situación que sólo podría darse si se garantizaba un mínimo de subsistencia a todos los hombres.¹⁶

Entonces, comenzaron tímidas iniciativas de reglamentación laboral, debido a numerosos incidentes en las fábricas, y a una creciente conciencia adquirida por

¹⁵ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, México, Porrúa, 2000, p. 12.

¹⁶ Rafael Sastre Ibarreche, *El derecho al trabajo*, Madrid, Trotta, 1996, p. 29

trabajadores y teóricos, de que esa situación de opresión no podía y no debía continuar.

En la época de la Revolución Francesa se dio un auge del pensamiento liberal e individualista, lo que llevó a dos situaciones, por un lado se pugró por el respeto al individuo y sus derechos básicos frente al absolutismo; por otro lado pujante burguesía pretendía la prohibición de “cualquier intervención en los problemas de la economía, porque sería una barrera artificial para el desarrollo de las fuerzas económicas naturales”,¹⁷ lo cual se confrontaba con los nacientes intentos de poner algunas reglas en materia laboral.

De manera tímida fueron creándose leyes relacionadas con el trabajo en las fábricas, sobre todo en relación a situaciones alarmantes como los continuos accidentes y las enfermedades que se propagaban en los centros de trabajo; su origen les dio el nombre de “legislación industrial” o “leyes del trabajo industrial”.

En el caso de los empleados que no formaban parte de ese sector productivo, su actividad se regía por los códigos civiles o mercantiles, o bien, por leyes especiales,¹⁸ preceptos que, dicho sea de paso, no son aptos para regular las relaciones laborales, pues se refieren al hombre de manera individual y a la regulación de sus relaciones con otros individuos, basándose en que quienes participan en esa relación son iguales, lo que es contrario a la verdadera situación de relaciones laborales, que en realidad parten de una desigualdad entre el capital y el trabajo.

Además, dichos códigos al ser aplicados al trabajo, lo trataban como una mercancía que podía ser sujeta a la ley de la oferta y la demanda. Así, durante el esplendor del liberalismo a finales del siglo XVIII y a lo largo del siglo XIX, “las relaciones de trabajo se concibieron como una forma del contrato de arrendamiento (...) el trabajo era una cosa que estaba en el comercio, su precio o contraprestación debía regirse por la ley general de la oferta y la demanda”.¹⁹

Mientras tanto, en la esfera política, el liberalismo a través del individualismo justificó y difundió sus principios gracias a un fenómeno de gran importancia en materia de libertades frente al poder político, las diversas declaraciones de

¹⁷Mario de la Cueva, op. cit.

¹⁸Ídem, p. 3

¹⁹Ídem, p. 82

derechos que se fueron suscitando en la segunda mitad del siglo XVIII, principalmente en las colonias estadounidenses –resaltando la Declaración de Derechos de Virginia en 1776, por ser incorporada después a la Constitución de ese país- y la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, derivada de la Revolución Francesa.

Las Declaraciones de entonces se centraron en cuatro aspectos: libertad, igualdad, propiedad y seguridad, dignificando con ello al ser humano como tal. No obstante, no dejaron de ser derechos individuales, que omitieron los aspectos sociales, entre ellos el laboral, en parte por tratarse de un ámbito en que no reparaban los ciudadanos de esa época –ciudadanos entendidos como aquellos que estaban facultados para votar y participar en la vida política conforme a su estatus social-, y en parte porque habría significado perder el control que se tenía sobre la clase trabajadora.

Con todo, en el siglo XIX hubo un desarrollo importante de postulados y acciones en pro de la dignidad del trabajador y de un nivel decoroso de vida para él y su familia. Las teorías socialistas fueron tomando fuerza no sólo en la academia, sino entre líderes obreros y políticos. En el año 1848, en Francia, se reivindicó al trabajo como derecho y se exigió su observancia y cumplimiento a través de la provisión generalizada de empleo, esparciéndose poco a poco la idea del trabajo como fuente de autorrealización y dignificación.

En 1869 se promulgó la primera ley reglamentaria del siglo XIX en materia de relaciones laborales, la *Die Gewerbeordnung* en Alemania. En Francia, en 1870, surgió la primera reglamentación del Trabajo y posteriormente en 1884, se reconoció en ese país la personalidad jurídica a las asociaciones sindicales, accediendo así a la libertad de sindicalización.

Los principales movimientos obreros internacionales fueron formulándose mejor durante la segunda mitad del siglo XIX, sobre todo con la aparición de la Primera y Segunda Internacional de Trabajadores (1864 y 1889 respectivamente), cuyo principal objetivo era la acción solidaria de los trabajadores del mundo en pro de las grandes reivindicaciones laborales y de la emancipación de los trabajadores.

Gregorio Peces-Barba observa este proceso de reconocimiento y lucha por los derechos como una nueva etapa en las relaciones entre el individuo y el Estado:

No se podrán ya pensar los derechos sólo como esos derechos previos al Estado que son triunfos del individuo aislado frente al Estado, sino que habrá que concebirlos, para realizar su finalidad última que es permitir el desarrollo integral de las personas y alcanzar su libertad moral, con la intervención de los poderes públicos en la satisfacción de las necesidades radicales, que son obstáculos para ese desarrollo humano, y también como límite al Estado y a otros poderes que pretenden invadir la libertad del hombre. La aparición del Estado social y de la función promocional del derecho será consecuencia del proceso de generalización de los derechos humanos con incorporación de los derechos económicos, sociales y culturales.²⁰

Así, se fue avanzando del individualismo definido por el sistema económico a la aceptación y reconocimiento de las asociaciones de trabajadores, aunque realmente se trató de conquistas de los trabajadores que prácticamente arrebataron a la burguesía y a la autoridad, y que tuvieron que ir defendiendo ante esos actores. No obstante, estas mejoras no tenían una base sólida y eran constantemente amenazadas.

Lo anterior se corrobora al revisar la situación de Francia y Alemania durante la segunda mitad del siglo XIX, cuando hubo logros en materia laboral, y después, a finales de ese periodo, en esos mismos países hubo suspensiones de leyes y prohibiciones a las libertades que años atrás se habían proclamado.

Sin embargo, la lucha obrera continuó y a principios del siglo XX el derecho del trabajo tomó mejor forma, no sin una sucesión de acontecimientos lamentables que llegaron a la represión, encarcelamiento e incluso la muerte de trabajadores. Gracias a tales esfuerzos y a un auge del pensamiento socialista -principalmente el de corte marxista-, el trabajo fue teniendo un protagonismo cada vez mayor tanto jurídica como política y por su puesto socialmente.

Esto se reflejó paulatinamente en las legislaciones nacionales de diversos países, las más representativas por su adelanto, fueron la Constitución Mexicana en 1917 y la de Weimar en 1919. En el primer caso se sentó un gran precedente al ser la primera legislación de ese nivel en contener lo que Mario de la Cueva denomina una “Declaración de derechos sociales”.

²⁰ Gregorio Peces-Barba Martínez, “Reflexiones sobre los derechos económicos, sociales y culturales”, en *Escritos sobre derechos fundamentales*, citado por Rafael Sastre, op. cit., p. 35.

No cabe duda que la inclusión de los derechos sociales en ambas leyes fundamentales está relacionada con las necesidades de las sociedades de entonces y la presión que éstas ejercieron en consecuencia, -en el caso de México los eventos más representativos fueron las huelgas de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907- elevándolo los derechos sociales al mismo nivel de los derechos individuales –entonces aún denominados “Del Hombre”-, que hasta entonces eran los únicos formalmente reconocidos.

En el plano internacional, a partir de 1906 comenzaron a elaborarse diversos tratados, que han sido firmados por varios países y ratificados por un número cada vez mayor, con la idea de hacer valer derechos fundamentales para la protección de los trabajadores.

Fue así que en 1919, con el Tratado de la Paz de Versalles se dio origen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyos primeros convenios versaron sobre las horas de trabajo, el desempleo, la protección a la maternidad, el trabajo nocturno, y la edad mínima para trabajar.

Posteriormente, la Declaración de Filadelfia, relativa a los fines y objetivos de la OIT, expresó entre sus principios fundamentales que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio²¹ y que “la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”,²² lo que dignificaba al trabajo, por un lado, sacándolo del ámbito de las leyes del mercado, y por el otro, calificándolo como un elemento central para combatir la desigualdad.

Cabe señalar que las declaraciones y recomendaciones de la OIT son obligaciones que adquieren los propios Estados, y cuyo grado de compromiso está en función de las medidas legislativas y de la procuración por parte de cada país. La falta de obligatoriedad de los convenios y recomendaciones de la OIT no les

²¹ Este principio también se expresa en el artículo 427 del Tratado de Paz de Versalles.

²² Organización Internacional de Trabajo, *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*, 1944.

demerita, pues a decir de Mario de la Cueva, la Organización Internacional del Trabajo,

dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el derecho internacional del trabajo que emana de ella ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los estados, sino que, sin hacer a un lado esa finalidad, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora (y) ha servido para impulsar a las legislaciones nacionales de los pueblos menos desarrollados.²³

En la legislación mexicana los tratados internacionales que México firma se ubican jerárquicamente por debajo de la Constitución pero por encima de las demás leyes, lo que si bien no los convierte en ley fundamental, ya que ésta sólo se encuentra contenida en la Constitución, sí los ubica en un alto nivel, que bien podría derivar en la conformación de un bloque constitucional, donde:

de conformidad con la propia Carta Magna, deben ser considerados con grado constitucional para el control de actos y leyes, (...) para ampliar la esfera de derechos a ser protegidos por nuestros tribunales, a través de los diversos medios de control constitucional, específicamente, los controles jurisdiccionales de la Constitución.²⁴

Asimismo, la jurisprudencia en este aspecto dicta que:

todos los tratados que estén de acuerdo con la (Constitución), celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Ahora bien, cuando los tratados internacionales reglamentan y amplían los derechos fundamentales tutelados por la Carta Magna, deben aplicarse sobre las leyes federales que no lo hacen, máxime cuando otras leyes también federales, los complementan.²⁵

²³Mario de la Cueva, op. cit., p. 21.

²⁴José de Jesús Muñoz Navarro "El Bloque de Constitucionalidad como parámetro del control constitucional en México", [en línea], Debate Social, No. 23, mayo-agosto de 2009, dirección URL: <http://doctrina.vlex.com.mx/vid/bloque-constitucionalidad-parametro-226537725>, p. 12.

²⁵Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, "Tratados Internacionales. Su aplicación cuando amplían y reglamentan Derechos

Aunado a lo anterior, el decreto de reforma a la ley de Amparo firmado en junio de 2011 por el Presidente de la República Mexicana pudiera contribuir a este bloque constitucional en México, pues se dice, “protege (los) derechos humanos -de segunda y tercera generación- contenidos en tratados internacionales; es decir, todo derecho contenido en tratados internacionales firmado por México podrá invocarse su protección”.²⁶ Empero, aún queda un vacío en cuanto a los derechos contenidos en otro tipo de documentos internacionales.

Por su parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada en 1948 y cuyo propósito fue reunir los derechos básicos que debían ser observados en todo el mundo incluyó el derecho al trabajo, a condiciones satisfactorias, a la no discriminación, al descanso, a seguros por desempleo, invalidez o vejez, y en general a un nivel de vida adecuado.²⁷

1.2 Derechos laborales

Aunado al reconocimiento de los derechos individuales, a lo largo del siglo XX se ha reparado en la existencia y relevancia de otro tipo de derechos, los de carácter social, que si bien no son inherentes al hombre en su condición de ser humano, sí

Fundamentales”, amparo en revisión 799/2003, Ismael González Sánchez y otros, 21 de abril de 2004.

²⁶ Jorge Ramos, “El Ejecutivo promulga la reforma a Ley de Amparo”, periódico *El Universal*, año 94, núm. 34,187, sección Nación, México, sábado 04 de junio de 2011.

²⁷ Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Artículo 25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad; la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

son básicos para una vida digna y decorosa en sociedad, que es el núcleo en que inevitable e invariablemente se desarrolla el hombre.

A este tipo de derechos se le ha denominado derechos económicos, sociales y culturales, entre los que destacan los de equidad y justicia social; y se les asigna un lugar distinto al de los derechos humanos. No obstante, con la inclusión de los derechos sociales en las leyes supremas de diversas naciones –en México se les ubica esencialmente en los artículos constitucionales 3º sobre educación, 27 en materia de propiedad de la tierra, y 123 relativo al trabajo -, así como en declaraciones y pactos internacionales, se les coloca en el mismo nivel que los derechos humanos, e incluso se les llega a considerar como parte de ellos.

De este modo, se entiende a los derechos sociales como una faceta de los derechos humanos, casi como una evolución, lo que en épocas recientes se ha dado en llamar *derechos humanos de segunda generación*. Dentro de estos están comprendidos los derechos laborales, que se basan en la idea de lograr establecer condiciones que deriven en un *nivel decoroso de vida*.

Dicho lo anterior, se parte aquí de que el verdadero desarrollo socioeconómico no puede lograrse sin el respeto a los derechos de libertad e igualdad en todos los ámbitos de la vida humana. Como se apunta en el preámbulo del *Pacto Internacional de Derechos Sociales, Culturales, Civiles y Políticos*:

la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana (y que) no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.²⁸

Igualmente vale la pena citar el preámbulo de la Constitución de la OIT cuando anota que “(...) la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social (y) que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento

²⁸Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Sociales, Culturales, Civiles y Políticos*, 1966.

causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones”.²⁹

Con base en lo anterior, los derechos laborales, que emanan de los derechos sociales, están fuertemente ligados con los principios antes citados, ya que el trabajo es, por un lado, la fuente de ingreso para el trabajador y su familia, que ha de proveerle de una vida digna y libre de la miseria, le asegure salud además de una estabilidad que le libere de la incertidumbre; y por otro, se aspira a que sea su fuente de realización, de igualdad ante aquellos que detentan los medios de producción, ya que si bien todo hombre nace libre e igual, las condiciones en que se desarrolla limitan el logro de tales derechos.

Los derechos laborales, protegen al trabajador y a través de los derechos colectivos se pone al factor trabajo en circunstancias de igualdad jurídica frente al capital,³⁰ dando así al trabajador la libertad de elegir el trabajo que mejor le acomode, que le permita vivir de manera digna, y de coaligarse con otros para la defensa de sus intereses. Asimismo, los derechos laborales son fuente de justicia social, pues han de coadyuvar a alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción y con ello una mejora en las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Así, los derechos humanos o de primera generación, y los derechos sociales o de segunda generación, y concretamente los de carácter laboral, se complementan en busca del bienestar del individuo y de la sociedad pues,

los derechos humanos, en sus dos aspectos, derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo. Los primeros son, para decirlo así, un presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo, pero en alguna medida podría también decirse que son un capítulo preliminar del derecho del trabajo.³¹

Por tanto, los derechos de los trabajadores deben ser procurados por los Estados-naciones así como sucede con los derechos individuales, en el entendido de que

²⁹ *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*, 1919.

³⁰ Mario de la Cueva, op. cit., p. 21

³¹ *Ídem*, p. 109

tanto unos como otros son parte de un todo que aspira al pleno desarrollo del individuo. Por otra parte, lo que da amplia vigencia al tema de los derechos laborales, es el actual contexto económico, cada vez más agresivo y que va renovando la necesidad de defender con vehemencia los derechos laborales en todos los ámbitos.

Con base en lo estudiado hasta el momento, aquí se hace una revisión de los derechos laborales, que deben observarse sin distinción alguna debido al significado que tienen en la integridad física y mental de los trabajadores y para la satisfacción de objetivos propios del Estado de Derecho, más aún, del Estado Social de Derecho³².

Para la revisión de estos derechos hay que tener en cuenta que al derecho al trabajo se han sumado otras premisas, basándose en la evolución de la sociedad mundial, de modo que en la actualidad éste llega a ser entendido como el acceso a un empleo digno, libremente elegido, correspondiente a las aptitudes del trabajador, y que satisfaga los requerimientos de este último y de la sociedad en general, donde se perciba una remuneración adecuada para la satisfacción de necesidades, exista un ambiente sano y cordial, y se cuente con una calificación profesional y prestaciones necesarias.³³

En este sentido, la revisión que se presenta a continuación incluye, además de los derechos básicos del trabajo, otros derechos laborales reconocidos por uno o varios instrumentos internacionales, y que aquí se consideran de especial relevancia.³⁴ Además, se utiliza la tipificación de los derechos hecha por Pla

³²Se entiende por Estado de Derecho “aquel Estado cuyos diversos órganos e individuos miembros se encuentran regidos por el derechos y sometidos al mismo; esto es, Estado de Derecho alude a aquel Estado cuyo poder y actividad están regulados y controlados por el derecho”. Por su parte, el Estado Social de Derecho “se caracteriza por su intervención creciente en las actividades económicas, sociales, políticas y culturales –con un ejecutivo fuerte pero controlado-, para coordinar y armonizar los diversos intereses de una comunidad pluralista, redistribuyendo los bienes y servicios, en busca de la justicia social.” S/autor, *Diccionario Jurídico Mexicano*, op. cit., pp. 1328-1330.

³³ Rafael Sastre, op. cit., p. 42

³⁴ Martín Carillo Calle hace una relación de los derechos laborales que han sido reconocidos en los instrumentos internacionales, y que a su juicio, por ese hecho deben ser reconocidos como fundamentales. Su lista comprende un total de 31 derechos, entre individuales y colectivos, sin embargo, aquí se estima que muchos llegan a ser redundantes, y que varios pueden incluirse en una misma categoría, por lo que su clasificación se toma en cuenta en este trabajo sólo de manera parcial. Véase María Elena Martínez Salgueiro, “Derechos económicos, sociales y culturales en las relaciones laborales - OIT. Análisis de la situación del América Latina” en: Laura Guzmán Stein y Gilda Pacheco Oreamuno (comp.), *Estudios básicos de derechos humanos*, tomo VI, San José,

Rodríguez, quien los divide según atienden a las nociones de libertad, igualdad, y dignidad,³⁵ agregando las condiciones de trabajo y de vida.

1.2.1 Igualdad

1.2.1.1 Igualdad de trato y no discriminación

El principio de igualdad ha sido básico para la conformación de los derechos humanos y los demás derechos consecuentes, pues todos pretenden la igualdad de los hombres por el sólo hecho de serlo.

En el ámbito laboral, se ha traducido en el derecho a un trato igual para todos los trabajadores, y a la no discriminación. Ésta ha estado presente en las relaciones laborales entre sectores distintos de la población y que se diferencian por condiciones de sexo, embarazo y maternidad, orientación sexual, religión, etnia, condición social o ideología, limitando sus posibilidades de crecimiento profesional y de desarrollo pleno.

Esta situación fue una de las principales preocupaciones de los organismos de defensa del trabajo. En las declaraciones y pactos sobre derechos humanos, y sobre derechos económicos y sociales, está el derecho a la no discriminación y a un salario igual ante un trabajo igual.

Tal vez es en la Declaración de Filadelfia donde se expresa de manera más completa la implicación de este derecho:

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.³⁶

Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos / Comisión de la Unión Europea, 1996, pp. 151-156.

³⁵ Se omite la idea de seguridad económica del autor y se incluye en condiciones de trabajo y de vida. Américo Pla Rodríguez, "Los derechos humanos y la OIT", *RDL*, núm. 173, Montevideo, 1994, citado por: María Elena Martínez, op. cit., p. 150.

³⁶ Organización Internacional del Trabajo, op. cit., capítulo 2.

Otra condición que se ha hecho blanco de discriminación ha sido la pertenencia a un sindicato, porque existen muchos casos en que el participar en alguna asociación de esta naturaleza es motivo de un trato distinto. La segregación en cualquiera de las situaciones mencionadas puede derivar en impedir el acceso al empleo o a mejores condiciones de trabajo, en el acoso laboral, el despido, y en casos extremos al encarcelamiento e incluso la muerte.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos este derecho es someramente atendido por el principio: “a trabajo igual corresponde salario igual”, sin que deba existir distinción de sexo ni nacionalidad.

Sin embargo, no hay mayor especificidad al respecto, salvo en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), donde se agrega que no debe haber diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, sin que tampoco haya disposiciones relacionadas con la sanción correspondiente a la violación de este derecho.

En el caso de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), por el contrario, se debe:

preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar (...) a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.³⁷

Por su parte, la OIT en sus convenios N° 100 y 111 promueve la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres el primero, resalta la necesidad de llevar a cabo una política que favorezca la no discriminación generada por razones de raza, sexo, religión, ideología, así como cualquier otra distinción que busque anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, en el segundo.

³⁷*Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, última reforma publicada DOF 03 de mayo de 2006, artículo 51.

1.2.2 Condiciones de trabajo y de vida

1.2.2.1 Jornada de trabajo

Una de las principales y más antiguas reivindicaciones del movimiento laboral del siglo XIX fue la reducción de la jornada laboral a ocho horas, porque el tiempo que se venía trabajando al día llegaba a exceder las dieciocho horas, representando un peligro para la salud mental y física de los obreros y de sus relaciones tanto familiares como sociales.

La lucha por alcanzar ese objetivo se convirtió en un hito histórico y en un símbolo mundial a causa del costo en vidas perdidas y afectadas que representó –el hecho más emblemático es el de los denominados “mártires de Chicago”, quienes fueron enjuiciados y en su mayoría asesinados por los hechos violentos ocurridos en una manifestación que fue reprimida por la policía el 4 de mayo de 1886 -. En este sentido, el papel de los sindicatos ha sido esencial, ya que histórica e internacionalmente, pues gracias a la unidad sindical se fijó la jornada digna y el pago de horas extras.

Incluso Carlos Marx y su compañero Federico Engels, reconocieron como un logro que se estableciera en la ley la jornada de diez horas, pues no sólo representaba una mejora en la calidad de vida de los obreros, sino que “fue también el triunfo de un principio; por primera vez la Economía política de la burguesía había sido derrotada en pleno día por la Economía política de la clase obrera”³⁸

En México, después de diversas luchas sociales, se logró que a partir de 1917 se estipulara la jornada laboral máxima de ocho horas, mientras que la nocturna se fijó en siete horas, con al menos un día de descanso semanal, y con el consecuente pago por las horas que excedan dicho horario. Asimismo, el tiempo extra de trabajo no debe exceder tres horas diarias y tres veces consecutivas.

Tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado se estipula que en caso de que se requiera, por exigencias de las actividades, que se labore en día domingo, debe haber una compensación adicional, y el derecho a una prima vacacional de al menos el 25% del monto de su sueldo.

³⁸Carlos Marx y Federico Engels, *Manifiesto del partido comunista*, México, Grijalbo, 1970, p. 14.

Por su parte, la OIT comenzó a adoptar convenios al respecto desde 1919, teniendo a la fecha un total de nueve convenios, en los cuales se limitan las horas de trabajo y se establecen los periodos de descanso, buscando siempre lograr un balance entre los factores de la producción.

En este orden de ideas, cabe hacer notar que una jornada justa también beneficia al empleador en una forma similar a la de la seguridad en el trabajo, es decir, que el buen estado de salud de los trabajadores se ve reflejado en mayor productividad.

Sin embargo, ésta es una lucha que está lejos concluir, ya que en las últimas décadas comenzaron a darse fenómenos de prolongación de las horas de trabajo y la adopción de nuevos mecanismos como las jornadas a tiempo parcial al amparo de las nuevas tendencias económicas, y bajo pretextos como la libertad de contratación y la autonomía de voluntad del trabajador.³⁹

1.2.2.2 Derecho y protección al salario

La retribución digna por el trabajo realizado es un derecho básico, y por el que se lucha día con día, pues las condiciones económicas globales precisan ajustes constantes para que se pueda satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia con el salario que aquél percibe. Cabe señalar que dichas necesidades no pueden ser sólo las consideradas como primigenias, sino que se trata de que se asegure el acceso y mantenimiento de un nivel de vida digno.

Generalmente éste suele ser el principal eje de la negociación colectiva, sin embargo deben existir disposiciones que protejan el salario, ya que por un lado existe un gran número de trabajadores que no están afiliados a un sindicato y cuyos contratos son individuales, y por otro la falta de una verdadera libertad sindical coarta la garantía de un salario digno.

En algunos casos la falta de una remuneración justa se ha querido compensar con otros componentes, sobre todo aquellos derivados de políticas sociales, más esto es un mero paliativo que no resuelve el problema.

³⁹ Mario de la Cueva, op. cit., p. 271

Durante muchos años en México se dio un manejo de esta naturaleza a la situación del salario, además del control del mismo a través del salario mínimo – que en realidad debería ser un punto de partida para mejorar los ingresos-, observándose en años recientes el retiro de muchos apoyos sociales, sin que exista una mejora al salario neto, dejando más desprotegidos a los trabajadores y sus familias ante los embates del mercado y de los cambios en las políticas sociales.

En el ámbito normativo, la Constitución Mexicana contempla y resguarda este derecho asentando que “los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”, líneas que demuestran la exigencia de una remuneración suficiente, pero no satisfactoria para el asalariado.

Así mismo, la Constitución otorga garantías al salario, como la fijación de un salario mínimo, de modo que se atienda a los satisfactores mínimos con ese ingreso, la igualdad de salario, así como el derecho a la participación en utilidades por parte de los trabajadores de empresas privadas.

Las leyes reglamentarias del artículo 123 también protegen al salario. En el caso de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado se señala que el salario es el asignado en los tabuladores regionales, “sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas”, que los niveles de salario del tabulador igual a un salario mínimo aumentarán al igual que éste, así como el establecimiento, con opinión de sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, de normas, lineamientos y políticas que permitan las diferencias en las remuneraciones.

Además de lo anterior, se establece la uniformidad de salarios y su estabilidad al no permitirse que sean reducidos. En adición, contempla la prima complementaria del salario, el pago de horas extras y por días de descanso, vacaciones y aguinaldo.

Como se ha revisado, una de las principales características del trabajo es el permitir acceder a un ingreso para cubrir las necesidades, empero, aún hoy en día se conoce de casos de trabajo forzoso, sin remuneración o bien, situaciones donde el acceso a un salario fijo o continuo y digno, y el pago de horas extras no están garantizados. En este aspecto, las normas de la OIT disponen el pago

regular de los salarios, la fijación de los niveles de los salarios mínimos, y el pago de los salarios debidos en caso de insolvencia del empleador.⁴⁰

1.2.2.3 Derecho al descanso

Este derecho se encuentra muy vinculado con el de jornada laboral justa. El derecho al descanso implica un lapso entre jornadas, suficiente para que el trabajador descanse y disfrute de su tiempo libre.

Con todo, esas doce horas diarias no son suficientes para lograr los propósitos de salud individual y familiar, por ello se instauró en la legislación internacional del trabajo el descanso semanal de al menos un día, además del disfrute de vacaciones.

La importancia de este derecho reside en la necesidad del trabajador para reponerse del esfuerzo realizado durante la jornada laboral, y que cuente con tiempo para dedicar a su familia, a tareas diversas y a otras actividades de esparcimiento. En este último punto se introduce el concepto de ocio –que no de pereza-, ya que el ser humano requiere de tiempo para su propio e individual disfrute.

Así, además del derecho al descanso podría hablarse del derecho al ocio, a la dedicación a uno mismo –en la Grecia Antigua era utilizado para la contemplación-, con la intención de “elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura”⁴¹ y con ello poder aspirar a una sociedad más elevada.

Este derecho ha sido mermando en las últimas décadas, como parte de la tendencia a incrementar nuevamente la jornada laboral, a reducir las prestaciones con la adopción de nuevas formas de contratación, entre ellas los periodos vacacionales, o bien, al introducir jornadas reducidas con salarios poco satisfactorios, llevando a los individuos a buscar dos trabajos, quedando sin

⁴⁰ Véase: Organización Internacional del Trabajo, “Temas comprendidos en las normas: salarios” [en línea], dirección URL: http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Wages/lang-es/index.htm, [consulta: 29 de marzo de 2010].

⁴¹ Mario de la Cueva, op. cit., p. 266

tiempo para el ocio o recreo, en el sentido de recrear su vida con actividades diferentes a las que desarrolla durante los días laborales.

En el derecho laboral internacional se ha buscado que las legislaciones nacionales consideren más al trabajador, ya que se compara el convenio No. 132 de la OIT que establece que las vacaciones no serán inferiores a tres semanas laborales por año de servicio, con la legislación mexicana donde el máximo que otorga la ley son dos semanas en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, mientras que los empleados de particulares se van haciendo acreedores a dos días por cada año de servicio.

1.2.2.4 Estabilidad en el empleo

Este derecho ha tenido un lugar importante entre las reivindicaciones de las organizaciones gremiales, debido a la inseguridad y desventura que genera la pérdida del empleo, no sólo para el trabajador sino para su familia. Mario de la Cueva lo define muy bien al decir que:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.⁴²

De este modo, se busca evitar el despido injustificado, que deja desamparado al trabajador y a su familia, permitiendo que el trabajador conserve su empleo mientras no incurra en faltas, al tiempo que da lugar al derecho de antigüedad.⁴³

La defensa de este derecho ha cobrado mayor relevancia en los últimos años con el advenimiento de la flexibilización laboral, y con ella la libertad de contratación y de despido, precisamente lo que este derecho busca combatir. A este fenómeno

⁴² Ídem, p. 219

⁴³ Ídem, p. 220

se le conoce como flexibilidad numérica, que se revisa más a detalle en el segundo capítulo del presente trabajo.

Los defensores de la estabilidad han argumentado que “el derecho al trabajo también se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa”.⁴⁴ Además, ante las nuevas condiciones del mercado de trabajo, la estabilidad en el empleo debe verse reflejada en la permanencia en el puesto hasta la terminación del periodo establecido en el contrato de trabajo, sin que exista una rescisión del mismo de manera injustificada.⁴⁵

Como se puede ver, el derecho a la estabilidad en el empleo se ve amenazado por las nuevas tendencias que perturban el *statu quo* y los patrones establecidos de las relaciones laborales. El problema radica, por un lado, en la existencia de contratos de trabajo temporales, que no otorgan certeza alguna al trabajador, y por otro, en la posibilidad del empleador de despedir al trabajador sin causa justificada, aun existiendo leyes y autoridades que a las que el trabajador pudiera acudir.

En este caso, se puede demandar por despido injustificado, lo que en cierto momento derivaría en una indemnización, y en pocos casos, en la reinstalación del trabajador, lo cual no garantiza que éste no sea retirado del puesto nuevamente.

Por otro lado, se dice que dicha flexibilidad numérica es necesaria para mantener el nivel de productividad deseado, y evitar pérdidas a la empresa, por lo que una vez más la posible solución deberá enmarcarse en la búsqueda de un equilibrio entre ambas partes.

Nos encontramos pues ante una confrontación de intereses, ya que el empleador, sea empresario o gobierno, busca una amplia y libre disposición de la fuerza de trabajo, lo que implica contratar y despedir personal según se requiera, pero también se presta a otros motivos que poco tienen que ver con el desempeño, como controlar al personal que muestre descontento ante abusos por parte de los jefes.

⁴⁴ Rafael Sastre, op. cit., p. 232

⁴⁵ Idem

Por otra parte, el trabajador busca una mayor estabilidad en el trabajo por la constante incertidumbre de un mundo cada vez más poblado y con menores oportunidades de trabajo, esto es, por la presencia de mayor competencia en el mercado de trabajo situación que a decir de los patrones resulta benéfica, ya que impulsa a los trabajadores a tener un mejor rendimiento en aras de conservar el empleo.

Sin embargo, más allá de motivar un mayor esfuerzo del trabajador, la inestabilidad se ha convertido en un mecanismo para que los empleadores ofrezcan prestaciones y condiciones de trabajo inferiores. Al respecto, los sindicatos siguen pugnando por una mayor estabilidad en el empleo a través de un contrato indefinido de trabajo, que ha sido uno de los elementos que ha suscitado rechazo hacia las organizaciones sindicales, apelando a la autonomía individual del trabajador.

La dimensión de este tema es de alcance mundial, y aunque ha sido un problema constante se ha intensificado en las últimas tres décadas. Es por ello que la OIT en su convenio No. 158 promueve una conciliación entre la necesidad de empresas y gobiernos de reducir personal para mantener números a favor, sin perjudicar tanto a los empleados. Establece el principio de continuidad de la relación de trabajo, a menos que exista una causa justificada para terminarla, que esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador y que con ello se esté afectando a la actividad que desarrolla la empresa o institución.

Además, en el citado convenio se hace la aclaración de qué situaciones no deberán ser motivo de despido, entre ellas las relacionadas con la discriminación como la participación en un sindicato, la presentación de una queja contra un empleador, y factores como raza, color, sexo, estado civil, embarazo, religión, ideología, estatus social y ausencia temporal por enfermedad o maternidad.

Asimismo, plantea los despidos colectivos que se requieran como una situación que sea lo más concertada posible con los representantes de los trabajadores, de modo que se puedan generar alternativas como la congelación de las contrataciones y la reducciones del tiempo de trabajo.⁴⁶ Si bien México no es parte de este convenio, se trata de una normatividad que busca defender este derecho y que su adopción por nuestro país sería pertinente.

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 158: sobre la terminación de la relación de trabajo*, 1982, artículo 51.

A este respecto el artículo 123 de la Constitución Mexicana, donde se asienta que el trabajador no podrá ser cesado por causa injustificada, y en dado caso, puede solicitar la reinstalación o la indemnización.

En cuanto a los trabajadores al servicio del Estado determina que “sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada (...) en caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente” aplicando términos similares para el resto de los trabajadores⁴⁷, y que la estabilidad del empleo está directamente relacionada con la asignación de la duración de la relación laboral en el contrato de trabajo.⁴⁸

No obstante lo anterior, la realidad es que en muchas ocasiones depende más de una decisión unilateral del empleador.

La LFT considera la posibilidad de que el patrón se niegue a la reinstalación, en los siguientes casos: trabajadores con menos de un año; si sus labores estaban en contacto directo y permanente con el patrón; y trabajadores de confianza y eventuales.⁴⁹ Por su parte, la LFTSE no contempla esta posibilidad.

Una de las alternativas que se ha planteado es la de instrumentar mecanismos de protección a la movilidad laboral, esto es, “que protejan la estabilidad de los ingresos de los trabajadores en situación de movilidad e inestabilidad en los mercados de trabajo”.⁵⁰

Sin embargo, ésta parece una solución provisional y que no atiende el tema de fondo ni el respeto al derecho a continuar laborando, a la seguridad social y a las demás prestaciones que se derivan.

⁴⁷ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México, Sista, 2004, artículo 123.

⁴⁸ Rafael Sastre, op. cit., p. 231

⁴⁹ *Ley Federal del Trabajo*, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, última reforma publicada DOF 17-01-2006, artículo 49.

⁵⁰ Elena Martínez, op. cit., p. 157

1.2.2.5 Seguridad, salud e higiene

La seguridad en el lugar de trabajo es de vital importancia, ya que no basta con que se pueda contar con un trabajo y un salario, sino que las actividades puedan ser realizadas en condiciones dignas y apropiadas.⁵¹ Esta preocupación surgió principalmente a partir de las secuelas que producían las tareas en las fábricas, las largas jornadas de trabajo y de las condiciones de insalubridad en las que se laboraba.

Durante los siglos XVIII y XIX esta situación llevó a que se generaran muchas enfermedades, malformaciones y muertes de personas de todas las edades que debían estar en la fábrica. De igual forma, cuando alguien sufría de algún accidente en el trabajo, como consecuencia de las actividades laborales, no existía responsabilidad alguna para el patrón.

En cierta medida, la situación mejoró, aunque con el aumento de empleados de oficina la problemática no desapareció sino que se trasladó a dicho ámbito. De tal suerte que de manera casi imperceptible, los oficinistas comenzaron a sufrir de enfermedades por el estrés y por permanecer largas horas sin moverse, al estar sentados frente a la computadora –que después se descubrió tenía efectos negativos a la vista y a las capacidades motrices-, convirtiéndose en objeto de demanda laboral y de normatividad a nivel mundial.

En México se hace referencia a los riesgos de trabajo o riesgos profesionales. En principio la constitución en el artículo 123 apartado B, donde se refiere a la seguridad social, la cual debe cubrir los accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales, así como la jubilación, invalidez, vejez y muerte, lo que representa un gran avance con relación a la situación inicial de los obreros, ha pasado del reconocimiento de cierta responsabilidad del patrón en los accidentes de trabajo, a toda una serie de prestaciones relacionadas con la salud no sólo de quien desempeña funciones en el centro de trabajo, sino también de su familia –la Constitución estipula que los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas-.

⁵¹ Ídem, p. 158

En este mismo entendido, nuestra Carta Magna abarca otros aspectos dentro de la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado, haciendo del término un aspecto integral, incorporando centros vacacionales, tiendas económicas y vivienda.

Si bien en el apartado A sólo se habla de la responsabilidad del empleador en los accidentes del trabajo y en las enfermedades profesionales, y su obligación de proporcionar atención médica al enfermo y, en su caso, una indemnización, esto se complementa con la ley del Seguro Social, donde se obliga a los patrones a inscribir a sus empleados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y aportar las cuotas correspondientes, de modo que a través de este instituto los trabajadores puedan disfrutar de los derechos que la seguridad social comprende.

Desde su creación, la OIT ha estado pendiente de la protección de la salud de los trabajadores en el mundo. Es por ello que ha emitido diversos convenios sobre seguridad e higiene en el trabajo, tanto en el ámbito rural como en el industrial y de servicios, en su mayoría preventivos. Es importante resaltar el convenio No. 148 que se refiere al ambiente en el trabajo, el cual debe estar libre de contaminación del aire, auditiva y/o por vibraciones, lo que lleva a la seguridad más allá de los accidentes ocasionados en el trabajo.

1.2.2.6 Capacitación

A pesar de que éste pareciera ser un elemento secundario, hoy en día es de suma importancia para el correcto desempeño de las actividades del trabajador en particular y del centro de trabajo en general.

Hasta antes de la Primera Revolución Industrial el conocimiento era controlado por los maestros de oficio, quienes decidían a quién lo transmitían. Cuando los dueños de las fábricas lograron el control del conocimiento y la especialización de los obreros, fue requiriéndose un conocimiento más específico por parte de éstos, el cual no era posible adquirir más que a través de la empresa.

En la actualidad no existe una verdadera cultura de la capacitación. Si bien la educación suele ser de gran relevancia para obtener un empleo, la capacitación necesaria para alcanzar una mayor eficiencia ha dejado de ser proporcionada por

los patrones porque representa un costo y ya no una inversión, debido a la facilidad con la que se extingue la relación de trabajo.

Es por ello que desde hace algunas décadas se ha hecho hincapié en la importancia de que el Estado amplíe sus medidas para la calificación de la población.

Nuestra Constitución contempla esta situación al determinar que “las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo”,⁵² mientras que la Ley Federal del Trabajo (LFT), lo califica como un derecho que permitirá al trabajador elevar su nivel de vida y productividad.⁵³

Sin embargo, en los últimos años ha privado la auto capacitación por el propio empleado, quien busca mejorar sus aptitudes preparándose en su tiempo libre ya sea por exigencias propias de sus labores o en busca de una promoción.

En cuanto a los trabajadores del Estado, el artículo 123 estipula que “la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes” y que es deber del Estado contar con escuelas de Administración Pública⁵⁴ mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), sólo establece que los trabajadores están obligados a asistir a los centros de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia,⁵⁵ pero ninguna hace explícita la responsabilidad del Estado-patrón de preparar continuamente a sus empleados, y existen escasos mecanismos que incentiven la preparación de los propios trabajadores gubernamentales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), también está en el entendido de que los patrones deben invertir en educación y en el desarrollo de los recursos humanos para así lograr un crecimiento económico, no obstante, hace mayor hincapié en las medidas de formación profesional que deben establecer los Estados.

⁵² *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, op. cit., artículo 123, apartado A, fracción XIII.

⁵³ *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., artículo 153.

⁵⁴ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, op. cit., artículo 123, apartado B, fracción VII.

⁵⁵ *Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado*, op. cit., artículo 144, fracción VIII.

1.2.3 Derechos colectivos

A partir de las luchas obreras que se dieron en el mundo principalmente durante los siglos XIX y XX, se reconoció a los trabajadores una serie de derechos civiles, que se denominaron derechos colectivos. Estos incluyen el derecho de asociación, el derecho a la contratación colectiva y el derecho a huelga. Con base en lo anterior, se logró generar la idea del trabajo digno, empero esa lucha ha tenido que ser constante para poder mantener los logros obtenidos, y aspirar a mejorar cada día.

En el caso de nuestro país, esos derechos fueron reconocidos en la Constitución de 1917, y se pretendió su observancia a través de las leyes secundarias. Se pasó de una represión total a los obreros durante el Porfiriato, a un protagonismo de las organizaciones sindicales durante el llamado “Estado de Bienestar” de los años treinta a los setenta.

Este tipo de derechos comprende a un subgrupo conformado por los derechos a formar y/o pertenecer a un sindicato, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga. Los tres están íntimamente ligados como se analizará a continuación.

1.2.3.1 Derecho de sindicalización

El derecho a la sindicalización es la unidad básica de la que parten los demás derechos colectivos, porque a través de los sindicatos se logra concentrar fuerza y cooperación suficientes para luchar por un fin común, esto es, una mejora de las condiciones de trabajo. Éstas son obtenidas por medio de la negociación colectiva, con ayuda del paro de labores como método de presión.

De hecho, no sólo los demás derechos colectivos están muy relacionados con el sindicalismo, sino la mayoría de los derechos laborales, dado que históricamente han sido los trabajadores organizados quienes han conseguido el reconocimiento de esos derechos, y son ellos también quienes, en conjunto con otras instancias –

principalmente de tipo institucional-, se han encargado de vigilar que sean respetados.

La libertad sindical es tal vez el derecho laboral más significativo por los alcances de la acción colectiva. A decir de Gross Espiell la libertad sindical es el principio para la consagración de los derechos económicos y sociales que se requieren para lograr la justicia social.⁵⁶

Óscar Ermida y Alfredo Villavicencio⁵⁷ agregan como derechos a otros aspectos que relacionados con el derecho de sindicalización, pero que aquí se entienden como elementos que son parte de ese derecho, y no derechos por sí mismos. Se trata de: libertad de afiliación al sindicato de su elección o a no hacerlo; constituir sindicatos sin autorización previa; organizar libremente un sindicato; de los sindicatos a: obtener personalidad jurídica; constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones; afiliarse a entidades internacionales; recibir protección contra intentos de injerencia en las organizaciones y contra la discriminación hacia los trabajadores por ser miembro del sindicato.

Por su parte, Alberto León Gómez identifica libertades que deben existir para que se pueda ejercer el derecho a la sindicalización. Algunos llegan a ser coincidentes con las características citadas arriba, por lo que sólo se citarán las que son distintas: “libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir opiniones e información, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión; el derecho de reunión; el derecho a proceso regular ante tribunales independientes e imparciales (...)”.⁵⁸

En el plano internacional de regulación laboral encontramos que dentro de la OIT la libertad sindical es un valor primordial, se encuentra en su Constitución, en la Declaración de Filadelfia y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y

⁵⁶ Héctor Gros Espiell, *La OIT y los derechos humanos en América Latina*, citado en: Elena Martínez, op. cit., p. 143.

⁵⁷ Óscar Uriarte Ermida y Alfredo Villavicencio Ríos, “El comité de libertad sindical”, *RDL* núm. 169, Montevideo, 1993, citado por: Elena Martínez, ídem, p. 162.

⁵⁸ Alberto León Gómez Zuluaga, “Los derechos laborales: la libertad sindical” en: Laura Guzmán Stein, op. cit., p. 182.

derechos fundamentales del trabajo, al igual que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.⁵⁹

Lo anterior exalta su relevancia en la vida de los trabajadores y de las sociedades en general, ya que las coaliciones en defensa de intereses de trabajadores y patronos, permite que se creen condiciones de igualdad para la negociación y el diálogo social.⁶⁰

Sin embargo, a pesar de las grandes luchas que se han dado en pro de la libertad sindical, que han implicado tragedias humanas, aún en la actualidad hay mucho por hacer en este tema, ya que fenómenos como la represión, la prohibición, la exclusión, la cooptación, el corporativismo, etc., hacen de esta una lucha continua por el reconocimiento y defensa de este derecho humano.

En la historia de la legislación internacional con relación a este tema, el momento que tal vez podría considerarse como más (o uno de los más) significativo fue la adopción de los convenios número 87 y 98, en 1848 y 1849 respectivamente. El primero trata “sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, y el segundo “sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, mismos que han sido importantes referentes para muchas organizaciones sindicales y diversos países a nivel mundial.

En ambos convenios, y en general en el entender de organismos defensores de los derechos laborales, la concepción de los sindicatos era de organizaciones cuyo fin era defender los derechos de trabajadores o patronos, según fuera el caso, y con estricto apego a derecho, lo que se traducía en la idea de que “jamás puede entenderse para éstas un régimen de impunidad o de inmunidad que les permita sustraerse del acatamiento al orden jurídico”.⁶¹

Cabe anotar que si bien los sindicatos son organizaciones creadas por los trabajadores “para la defensa y promoción de sus comunes intereses”,⁶² su papel histórico en la sociedad mundial ha ido más allá del meramente economicista, pues al representar y defender a la clase obrera frente a la burguesía y el Estado; el sindicalismo se desarrolló como “teoría y práctica del movimiento obrero

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, “La libertad sindical”, [en línea], OIT, dirección URL: http://www.oit.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Freedomofassociation/lang-es/index.htm, [consulta: 20 de marzo de 2010]

⁶⁰ Idem.

⁶¹ Alberto León Gómez, op. cit., p. 180.

⁶² Laura Baca Olamedi y otros (Comp.), op. cit., p. 913.

profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del Estado”.⁶³

Esto refleja la importancia de que los sindicatos se mantuvieran fieles a su esencia, a su vocación, y no a intereses individuales ni políticos. No obstante, se reconoce que en la naturaleza de tales organizaciones está un mayor grado de conciencia y defensa de los derechos económicos, sociales e incluso políticos de los sectores oprimidos, y por tanto no se les puede ni se les debe prohibir opinar y manifestarse respecto a políticas relativas a esos temas.

Además, la propia esencia del hombre en sociedad, del animal político hace incoherente que se prohíba, ya sea como individuo o dentro de un grupo, su libertad de expresarse sobre los asuntos públicos, y en cierta medida actuar en busca de modificar aquello que se considera indeseable, lo que es muy distinto a buscar influir en las políticas de Estado con el fines individuales o sectoriales que atenten contra el bien común.

Carlos Marx⁶⁴ veía positiva y natural la participación de los obreros en la política, pues era el único modo de hacerse del poder político y derrocar al sistema capitalista y eliminar así el antagonismo de clases. Si bien Marx no siempre estuvo de acuerdo con los sindicatos, debido a que en muchas ocasiones se limitaban a conquistas inmediatas como el aumento al salario, y con ello se convertían en reproductores del sistema y algunos de ellos en colaboradores del patrón.

Sin embargo, no pudo dejar de notar el potencial que hay en la unión de los trabajadores, cuya fuerza podía ser bien encaminado: Los obreros arrancan algún triunfo que otro, pero transitorio siempre. “El verdadero objetivo de estas luchas no es conseguir un resultado inmediato, sino ir extendiendo y consolidando la unión obrera”⁶⁵.

En el caso mexicano, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho a organizarse en el sector privado a trabajadores y empleadores de la siguiente forma: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”; así como para los trabajadores del Estado: “Los trabajadores

⁶³S/autor, *Diccionario Jurídico Mexicano*, op. cit., p. 2924.

⁶⁴Véase: Carlos Marx y Federico Engels, op. cit.

⁶⁵Ídem, p. 21.

tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”, si bien no se hace una acotación sobre la formación de sindicatos.

En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado se trata ampliamente el tema de los sindicatos. Más que establecer las bases del derecho de sindicación, enlista una serie de requisitos y restricciones para la constitución de y afiliación a dichas organizaciones. En el artículo 69, se ejemplifica esta situación cuando se reconoce que todos los trabajadores tienen derecho a formar parte de un sindicato pero una vez dentro de éste no podrán salirse voluntariamente, de modo que en el reconocimiento del derecho existe una condicionante, y una violación al derecho a la libre afiliación.

Lo anterior deja ver que en la legislación mexicana existen diferencias entre los derechos de los trabajadores al servicio del Estado y los demás trabajadores, ya que la ley limita a los primeros a que sólo puede existir un sindicato por dependencia, no se hace explícito que su constitución no requiere autorización previa (como sí sucede en el inciso A del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo), y al reglamentar la cancelación del registro por perder la mayoría de trabajadores a representar, los deja sin opción.

No obstante, “en mayo de 1999 la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció una tesis sobre la Libertad Sindical. Se dictaminó que la existencia obligatoria de un solo sindicato por dependencia gubernamental está violando la garantía de la Libertad de Asociación establecida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así se abrió el derecho de registrar más de un sindicato por dependencia federal”.⁶⁶

Así, la Corte determinó que la restricción a un sindicato único en las instituciones del Estado era un vicio legal, tratando de subsanarlo, algo que desafortunadamente no ha sucedido con otros similares, como el que limita a los trabajadores de confianza al servicio del Estado.

Además, existen otras condicionantes para ambos tipos de trabajadores, que han sido cuestionadas, como el registro ante la autoridad (pues la voluntad de los trabajadores a coaligarse debería ser suficiente), la toma de nota de sus directivos

⁶⁶Max Ortega y Ana Alicia Solís, *Estado, crisis y reorganización sindical*, Ítaca, México, 2006, p. 145, citado en Javier Aguilar, García, *Radiografía del sindicalismo en México*, México, IIS-UNAM/CILAS, 2008, p. 18.

(son los agremiados quienes deben elegir y reconocer a sus dirigentes), y la imposibilidad de los trabajadores de confianza de pertenecer a un sindicato.

Es preciso reparar en que los trabajadores al servicio del Estado no sólo tienen un trato diferente en la legislación nacional, sino también en la internacional. Esto se corrobora al revisar diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, principalmente los relacionados con la libertad sindical, que puntualizan que el convenio del que se trata no es aplicable a los empleados de la administración pública, o bien, que su aplicación se verá limitada a las disposiciones legales de cada Estado.

Las razones se infieren de la importancia y delicadeza de los servicios prestados por el Estado, así como de la información y recursos que se manejan dentro de dichas instituciones, y las repercusiones que a nivel social pueden tener. Sin embargo, lo anterior no debe ser un pretexto para privar a los trabajadores del sector público de sus derechos laborales.

Es por ello que la OIT formuló el convenio núm. 151, relativo a las relaciones de trabajo en la administración pública, cuyo artículo 5º inicia con el siguiente enunciado: “Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo”.⁶⁷

Esta aseveración da mayor certeza a los trabajadores de la administración pública, empero se limita con el artículo 9º que enuncia que:

los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Lo que deja abierta la posibilidad a tomar como excusa el tipo de funciones que se realizan en las instituciones y organismos del Estado, que sin embargo, no siempre corresponden realmente a la denominación y excepcionalidad que se les asigna.

⁶⁷Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 151: sobre la negociación colectiva*, OIT, 1981.

1.2.3.2 Negociación colectiva

Como ya se apuntó con anterioridad, la negociación colectiva está íntimamente ligada con la libertad sindical, ya que es por medio de la acción de sindicatos libres que se establece el diálogo entre trabajadores y patrones, para lograr acuerdos en las condiciones de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la negociación colectiva incluye:

todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.⁶⁸

La negociación colectiva no debe violar la libertad individual –ella misma encuentra su fuerza en la suma de libertades individuales-, porque existe un margen de actuación y de decisión del individuo incluso en los aspectos considerados colectivamente; sin embargo, tampoco se puede negar el peso que tiene, porque finalmente ha sido diseñada para alcanzar un consenso que permita conquistar mejoras generales, -conscientes y sin importar que en ocasiones puede representar cierta limitación a los intereses individuales-.⁶⁹

En México, la negociación colectiva se traduce en dos tipos de convenios, el Contrato Colectivo de Trabajo –para los trabajadores del sector privado- y las Condiciones Generales de Trabajo–en el caso de los trabajadores al servicio del Estado-. Ninguno de estos dos está contemplado en la Constitución, pero sí merecen un apartado propio en ambas leyes reglamentarias del artículo 123. Este documento, y principalmente el contrato colectivo establece las condiciones de la relación de trabajo acordadas por trabajadores y empleadores.

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 154: sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*, 1978.

⁶⁹ Rafael Sastre, op. cit., p. 236.

A decir del Doctor en Derecho, profesor emérito de la UNAM y especialista en Derecho del Trabajo y Sindicalismo Néstor De Buen, en el contrato colectivo se establecen las obligaciones de dar, de hacer y de no hacer, y en el caso de los patrones se consignan las obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar.⁷⁰

Sin embargo hay desviaciones de los contratos colectivos como los contratos de protección, donde aparentemente el sindicato está de acuerdo en lo estipulado, cuando en realidad los empleados no tienen conocimiento de su existencia, lo que ha desvirtuado el papel de los contratos colectivos.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo,⁷¹ la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado no define al contrato colectivo o en este caso su similar, las condiciones generales de trabajo, únicamente marca los elementos que éstas deben contener, como son:

La intensidad y calidad del trabajo; las medidas que deben adoptarse para prevenir la realización de riesgos profesionales; las disposiciones disciplinarias y la forma de aplicarlas; las fechas y condiciones en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos previos y periódicos, y las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.⁷²

En las condiciones generales de trabajo los sindicatos de las dependencias pueden opinar, más no negociar, aunque hay casos donde la dinámica lleva a situaciones que se asemejan a una negociación en términos de aumentos al salario y prestaciones. En caso de existir inconformidad del sindicato correspondiente, éste puede acudir al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), quien estudia la situación y define lo conducente.

La dificultad de negociar las condiciones generales de trabajo estriba en que, a diferencia las empresas, las instituciones del Estado cuentan con un presupuesto

⁷⁰ Néstor de Buen Lozano, *El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México*, México, Porrúa, 1994.

⁷¹ "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos", *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., artículo 386.

⁷² Ídem, artículo 88.

definido, y no cuentan con la misma flexibilidad para aumentos salariales u otros aumentos. Esta situación limita la posibilidad de una mayor cooperación para mejorar las condiciones laborales, y aunque no se trata de una condición de capital-trabajo donde se busque alcanzar un equilibrio entre los factores de producción, sí es deseable un grado de igualdad entre las partes –empleados y Estado-, para lograr que las relaciones se den en condiciones equilibradas, aceptadas por ambos, sin que se tenga que llegar a un conflicto laboral, mejor aún, previniéndolo a través del acuerdo.

A partir de los años ochenta del siglo pasado se dio un proceso donde los contratos colectivos de trabajo fueron modificados considerablemente, de modo que las prestaciones y derechos contenidos en ellos se fueron reduciendo a favor de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo, y lo mismo comenzó a suceder con las condiciones generales de trabajo.

1.2.3.3 Huelga

La huelga es el mecanismo que los trabajadores han utilizado por excelencia, para ejercer presión sobre los empleadores en función de alcanzar mejoras en sus condiciones de trabajo. Muchos derechos laborales lograron ser reconocidos gracias a la práctica de la huelga, a pesar de no estar permitida y de haber sido reprimida en numerosas ocasiones.

Néstor de Buen la define como “un mecanismo legítimo de presión (que) en sí mismo no es finalidad de la acción obrera sino medio para conseguir un objetivo. Ese fin es el equilibrio que se perfecciona, precisamente, a través de la negociación colectiva y se expresa en el Contrato Colectivo de Trabajo”.⁷³

Este concepto integra a los tres grandes derechos colectivos, y hace notar cómo están sumamente interconectados; sin uno de ellos, los demás difícilmente tendrían lugar. No obstante, se nota limitado cuando refiere que el fin de la huelga es la modificación del contrato colectivo, como si fuera el único aspecto que afecta los intereses de los trabajadores. De hecho, la huelga ha sido una herramienta

⁷³ Néstor de Buen, op cit., p. 79.

utilizada para manifestar inconformidades de diversa índole, por ejemplo, para apoyar a otras luchas sindicales y/o sociales.

Esta práctica fue muy perseguida desde sus inicios, durante la Primera Revolución Industrial, pero sin duda logró sus objetivos a largo plazo, pues fue uno de los métodos utilizados por los obreros del siglo XIX para hacerse notar y a la larga, hacerse escuchar.

Posteriormente, a principios del siglo XX y a partir de la difusión del socialismo, su uso como arma de la lucha política⁷⁴ fue cada vez más frecuente, con el propósito de incidir en las políticas de Estado, y en los casos más radicales, para boicotear al sistema capitalista.

Los órganos de control de la OIT ven a la huelga como la posibilidad de los trabajadores de expresar su descontento respecto a cualquier tema que les afecte,⁷⁵ un ejemplo son las huelgas nacionales en oposición a políticas económicas que los trabajadores perciben como lesivas.

En el apartado A del artículo 123 constitucional se reconoce el derecho a la huelga y al paro, no sólo para los trabajadores sino también para los patrones, y se le califica como mecanismo para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, sólo en este sentido puede ser lícita. No obstante, el problema está en cómo determinar si realmente el objetivo es buscar dicho equilibrio.

En tal situación se diría que la autoridad es quien tendría posibilidad de establecer si los motivos de la huelga son válidos, empero esto se puede prestar a que se minimicen las demandas que los trabajadores consideran legítimas. La Constitución también advierte que el conflicto debe ser mediado por la autoridad competente, en este caso una Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA). En tanto, en el apartado B se omite tratar del derecho de huelga.

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado determina que la huelga tiene origen cuando los derechos laborales consignados en la Constitución son violados “de manera general y sistemática”. En este aspecto es más punitiva al fijar que la Junta de Conciliación está facultada para determinar si la huelga es legal o no, de no serlo los trabajadores pueden ser cesados, lo que resulta

⁷⁴Rodrigo Borja, *Enciclopedia de la política*, México, Fondo de Cultura Económica, 1997, p. 753.

⁷⁵ Alberto León Gómez, op. cit., p. 189

contraproducente para ellos, porque esta posibilidad de declararla ilícita o inexistente reduce su fuerza de presión.

En este orden de ideas, para las autoridades de la OIT, es inadmisibles que se prohíban o condicionen las huelgas, y si bien es necesario que existan leyes que las rijan, éstas no deben desvirtuarlas.⁷⁶

Los órganos de control de la OIT llaman la atención sobre la limitante a la huelga en los servicios públicos, donde se ha intentado coartar este derecho argumentando lo esencial de su actividad, más sólo ciertas actividades realmente lo son, como aquellas que de no ser realizadas pondrían en peligro la salud, la seguridad o la vida de una parte o toda la población,⁷⁷ por ejemplo, los servicios médicos y policiales, que no obstante han podido librar esta restricción por medio de guardias y ejercer su derecho de huelga.

Esta visión de la OIT contrasta con el carácter injerencista del Estado mexicano evidenciado en las leyes revisadas, colmadas de condicionamientos para declarar legal a una huelga.

Asimismo, no se ha profundizado en estudiar otras vías de presión que no generen tanto conflicto y rechazo a la huelga. Algunas alternativas pueden ser las huelgas de tipo parcial, -donde se ven involucrados sólo los trabajadores afectados por el conflicto-, las articuladas -que buscan causar el máximo daño al empleador con un mínimo esfuerzo de los trabajadores-, así como las rotatorias e intermitentes.⁷⁸

Una de las características principales del derecho colectivo es que los conflictos que surjan entre las partes sean resueltos por ellas mismas, y en todo caso con la participación de la autoridad para mediar y tratar de coadyuvar para que se llegue a un consenso. En México el papel del mediador ha sido principalmente controlar y disminuir el conflicto, tomando partido en la mayoría de las veces.⁷⁹

⁷⁶ Ídem, p. 184

⁷⁷ Ídem

⁷⁸ Inmaculada Baviera Puig, "La identificación de la clase de huelga (parcial, intermitente, rotativa, articulada) y sus consecuencias procesales", [en línea], *Aranzadi Social*, España, núm. 6, año 2007, dirección URL: <http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/doctrina/social/la-identificacion-de-la-clase-de-huelga-parcial-intermitente-rotativa-articulada-y-sus-consecuencias-procesales>, [consulta 12 de abril de 2010]

⁷⁹ Esto se puede verificar a lo largo de la historia del movimiento laboral mexicano, principalmente por el impulso que se dio al corporativismo, y a otros mecanismos como los pactos nacionales

Capítulo II

2 Neoliberalismo, flexibilización y derechos laborales

En el Estado existe un entramado de relaciones sociales que le dan vida y sustento a aquél. Estas relaciones son de diversa índole, y según sus características conforman un sistema determinado. Generalmente se habla de tres sistemas principales: económico, político y social. De la interacción entre estos sistemas surgen otros más específicos. Uno de ellos es el sistema –o mejor dicho subsistema- laboral, que nace de la interacción de los sistemas económico y político, comprendiendo todo tipo de relaciones laborales.⁸⁰

De lo anterior se deduce que el (sub) sistema laboral está fuertemente ligado con el económico, y lo que sucede en éste necesariamente afecta al primero. Esta situación ha llevado a que cada modelo económico se vea en la necesidad de definir qué papel debe jugar el trabajo en el orden que se pretende establecer.

Lo anterior es verdad no sólo para el sector privado de la economía, sino también para el público y para los distintos sectores de la sociedad, ya que la definición de políticas económicas, sociales y laborales se ven fuertemente influenciadas por una lógica económica determinada. De esta forma, el sistema capitalista se basa en políticas que promueven el aumento de ganancias a través de un mayor consumo.

Dentro del capitalismo han existido corrientes como el liberalismo y el neoliberalismo. Este último pretende mayor ganancia con base no sólo en el aumento del consumo sino en una disminución de costos y la implementación de modelos gerenciales de corte empresarial en el ámbito administrativo del Estado, provocando que este último lleve a cabo prácticas eficientistas que se contraponen con la tarea del propio Estado de observar y velar por los derechos de la población.

adoptados durante la segunda mitad del siglo pasado. Además existen numerosos casos de huelgas declaradas ilegales, y conflictos laborales con fallos dudosos a favor del patrón. Véase Pablo González Casanova (coord.), *La clase obrera en la historia de México*, México, Siglo XXI Editores, 1988.

⁸⁰ María Xelhuanzi López, “El sindicalismo mexicano contemporáneo”, en: Inés González Nicolás, *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2006, p. 13.

2.1 Neoliberalismo

Después de aproximadamente treinta años de ausentismo, en la década de los ochenta las teorías de la libertad económica reaparecieron con gran fuerza, principalmente por dos motivos:

- Las importantes fallas económicas producidas en el marco del llamado keynesianismo⁸¹ –de manera simplificada atribuible a los altos salarios con consecuentes aumentos inflacionarios y el excesivo gasto del Estado que, al pretender cubrir todos los huecos económicos y sociales, llegó a una situación insostenible-.
- La nueva etapa en la que estaba entrando la economía mundial, denominada globalización,⁸² en la que se observan cambios en los procesos productivos y en consecuencia también en las relaciones laborales.

En estas condiciones se comenzaron a retomar las ideas del liberalismo económico, replanteadas por teóricos como Frederick von Hayek y Milton Friedman, quienes habían venido advirtiendo sobre la peligrosidad del llamado “Estado de bienestar” prácticamente desde los inicios del mismo. Este nuevo modelo se denominó “neoliberalismo” y se le fue dando una importancia cada vez mayor en las universidades durante los años sesenta y setenta, y en poco tiempo se convirtió en el modelo económico que sustituiría al Estado de Bienestar.

Como su nombre lo indica, el neoliberalismo se basan en la “libertad” del individuo, libertad de elegir, comprar, vender, y por tanto sólo de propio individuo y sus

⁸¹Pensamiento económico desarrollado por John Maynard Keynes, que buscaba dar respuesta a la crisis de 1929 y que fue implementado por buena parte de la economía mundial durante al menos treinta años. Consiste en lograr el desarrollo económico a partir de la expansión de la demanda agregada a partir del pleno empleo y con la conducción y estimulación de la economía por parte del Estado. Keynes postulaba que el aparato estatal invirtiera directamente para que la economía se recuperara durante periodos de recesión, y para moderar su ritmo cuando la demanda agregada alcanzara niveles tales que se generaran desequilibrios en la economía. Véase Enrique Cárdenas, *Historia económica de México*, Lecturas del Fondo, 3 volúmenes, México, Fondo de Cultura Económica, 1995.

⁸² Yace una gran discusión respecto a si la globalización comenzó en las últimas décadas del siglo XX o si es un proceso que existe desde los primeros traslados de mercancías de una región del mundo a otra durante el colonialismo inglés del siglo XV, empero en este caso se usa la primera perspectiva.

decisiones dependerá el rango de ganancia en las transacciones. Para alentar y permitir que el sujeto desarrolle su libertad deben estar dadas una serie de condiciones, principalmente la no intervención del Estado, así como de distintas organizaciones y corporaciones v. g. sociales y laborales que no hacen más que desvirtuar las decisiones personales. De este modo las personas deben estar posibilitadas para acceder a las mismas oportunidades en igualdad de condiciones.

Para el neoliberalismo, lo más importante es el crecimiento económico ya que a partir de éste se resolverán los problemas de pobreza; critican la intervención del Estado porque consideran que es un freno al desarrollo económico tanto por sus políticas como por el control de precios que no permiten la fácil asignación de los recursos, de tal suerte que los fallos del mercado son provocados por la excesiva intervención del Estado.⁸³

De este modo, si bien se reconocen las imperfecciones iniciales del mercado, éste será siempre mejor que el Estado en lo tocante a la asignación de los recursos.

Como se mencionó, el neoliberalismo implica la reducción o cese del intervencionismo, pues la asignación fuera del mercado provoca diversos costos específicos e importantes. Para los liberales, es posible que las interacciones entre individuos que persiguen intereses materiales individuales logren la satisfacción general. De tal manera que entre más renta produzca cada individuo es posible un bienestar general, y esto no es viable con la presencia del Estado.

Así, se ubica a las rigideces económicas, jurídico-institucionales y técnico-organizativas⁸⁴ como el mal a erradicar. Las primeras se relacionan con el control gubernamental en la asignación de precios y el control monetario; por su parte, las rigideces técnico-organizativas consistían en dificultades de las empresas para ajustar al contexto variante de los años ochenta, donde se requería reducir o ampliar la producción así como diversificarla, hacia donde se moviera la demanda.

Las rigideces jurídico-institucionales son principalmente de tipo laboral, es decir, normas o principios en aspectos como el salario, la contratación, la jornada y la

⁸³Christopher Colclough y Manor James, *¿Estados o mercados? El neoliberalismo y el debate sobre las políticas de desarrollo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1994, pp. 11-17.

⁸⁴Paulina Irma Chávez Ramírez, "Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto", *Aportes*, mayo-agosto, año/vol. VI, núm. 17, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2001, pp. 57-74.

estabilidad en el empleo, todos ellos establecidos en los contratos colectivos de trabajo –así como en la ley-, inamovibles, no negociables, lo que dificultaba la aplicación de mecanismos de ajuste frente a las fluctuaciones económicas.

Asimismo, todo tipo de grupo o corporación puede ser perjudicial, ya que no permite la libre elección de los actores en el mercado –ya sea de mercancías o de trabajo, que, dicho sea de paso, para el neoliberalismo son cosas similares-.

Sin embargo, en poco tiempo y sobre todo en los países subdesarrollados, los beneficios que estas teorías proponían se vieron opacados por una realidad donde han privado los monopolios, la concentración de la riqueza y la explotación del trabajador.⁸⁵

Algunas de las llamadas “recetas” para la recuperación económica que los organismos económicos neoliberales han dictado son “la reducción del déficit gubernamental, la liberación de precios, la eliminación de los subsidios (...) y de manera importante, los topes salariales, políticas de austeridad también en el orden fiscal (y) programas de productividad en los que los trabajadores se convierten en agentes de producción individuales”, lo que significa tener el nivel de productividad como medida principal de la retribución al trabajador.⁸⁶

2.1.1 Neoliberalismo y sistema laboral

En el caso del liberalismo económico instaurado en el siglo XIX con una nueva concepción mercantilista de la vida, el trabajo fue pensado por Adam Smith como una moneda de cambio, a partir de la cual el hombre adquiriría lo necesario para vivir, ya que lo que el hombre tenía seguro para vender era su fuerza de trabajo. Desde entonces, con las nuevas corrientes de pensamiento y la producción masiva de la Primera Revolución Industrial, el antiguo sistema laboral se desarticuló, desapareciendo las fórmulas rígidas que el sistema corporativo.

En este nuevo campo de “libertad laboral” la situación de los trabajadores, en su mayoría obreros, consistió en una constante presión por parte de los patrones

⁸⁵ Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México, UAM-Azcapotzalco / Miguel Ángel Porrúa, 2002, p. 31.

⁸⁶ Ídem, p. 17

para elevar la producción, lo que implicaba mayor esfuerzo y jornadas laborales más extensas, además de reducciones al salario, todo ello con base en la máxima de disminuir costos para elevar las ganancias.⁸⁷

Posteriormente, durante el Estado de Bienestar y con el reconocimiento de los derechos sociales, el trabajo fue revalorizado. Se instituyó la idea de que sólo a través del trabajo y de la repartición equitativa de los productos del mismo se podía aspirar a una justicia social donde existiera una mejora en el nivel de vida de la población, logrando así una paz interna e incluso externa.

Asimismo, el sistema de pensamiento socialista entendía a la clase obrera como aquella que se encontraba sometida al empresario o capitalista, dueño de los medios de producción, pero que una vez que adquiriera conciencia, lograría emanciparse y tomar el poder, instaurando un sistema donde todos trabajaran por y para la comunidad.

En cuanto al neoliberalismo, si bien se advierte el papel del trabajo en la economía, no se le reconoce otra cualidad más que la meramente mercantilista, y aún más, a diferencia del liberalismo donde se reconocía que sin el trabajo no había valor agregado, en el nuevo modelo se intenta reducir la participación y fuerza del factor trabajo en el proceso productivo a través de la mecanización del proceso productivo y la flexibilización de las relaciones laborales.

Enrique de la Garza hace una descripción de las principales teorías que se enmarcan en el neoliberalismo: posfordismo, toyotismo, *lean production*, nuevos conceptos de producción, sistemomanufactura, nuevas relaciones industriales e industrial governance. La mayoría de estas teorías tiene sus consideraciones respecto al trabajo, resumiéndose como sigue:

Todas (...) aceptan la flexibilidad como una nueva situación frente a los mercados abiertos y globales (aunque) este concepto de flexibilidad cambia de una teoría a otra, pues se refiere a distintas realidades: flexibilidad del trabajo al interior de la producción, del

⁸⁷Guillermo Cabanellas, *Tratado de derecho laboral*, Argentina, Claridad, 1989, p. 232.

mercado de trabajo, del producto, del proceso, de la empresa, de las relaciones con otras empresas.⁸⁸

Asimismo, De la Garza observa que estas teorías “aparecen más como normatividad que como diagnóstico” en cuanto a que la modificación de las relaciones y la flexibilidad consensuada han sido difíciles de comprobar en la práctica, lo que no anula la relevancia de dichas teorías, sino que podría significar una transición hacia la comprobación de las proposiciones anotadas.⁸⁹

El trabajo vuelve a verse como una mercancía, para cuya comercialización debe existir la misma libertad que en el mercado de bienes y servicios, y el derecho del trabajo llega a percibirse como una amenaza al suponer una forma de intervención del Estado en el mercado de trabajo. En resumen, la eficacia de la economía gira en torno a la competitividad, la cual se basa en mayor eficiencia laboral (que incluye aumento en la productividad y calificación de los trabajadores), y eficacia científica y administrativa.⁹⁰

Como parte de la “adaptación” del mercado de trabajo a los cambios económicos, se generó una política de reducción de costos para, en un principio, reducir las pérdidas, y posteriormente aumentar las ganancias. Se inició un proceso de flexibilización de los derechos laborales –para flexibilizar el marco jurídico-institucional tanto formal como fácticamente- en pro de la libertad de contratación y despido, la asignación de tareas, horarios y salarios, dando como resultado que el fenómeno de reestructuración económica tuviera efectos como la disminución del empleo formal, de los contratos colectivos, del derecho de huelga, del salario real, del peso de los sindicatos en la vida social y política,⁹¹ del número de

⁸⁸ Enrique de la Garza Toledo, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, México, Fondo de Cultura Económica / UAM-Iztapalapa, 2006, p. 24

⁸⁹ Ídem

⁹⁰ Octavio Ianni, “Estado-nación y globalización”, *El Cotidiano*, núm. 71, septiembre de 1995, p. 92, citado en: Octavio Lozaga, op. cit., p. 27.

⁹¹ Esto debido a que se percibe a las organizaciones sindicales, como las perpetuadoras de las rigideces que obstaculizan los ajustes que la empresa requiere. Véase Chávez Ramírez, Paulina Irma, op. cit. Asimismo, con el nuevo modelo, se replanteó el papel de los sindicatos en el sistema económico y político, y si bien no se dismanteló el corporativismo como parecía lógico, sí se quiso redireccionarlos hacia una nueva cultura laboral proclive a la productividad. Véase Enrique de la Garza, “Sindicatos, Flexibilidad y Productividad en México”, en: Luz Gabriela Arango y Carmen Marina López (comp.), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*, Colombia, Centro de Estudios Sociales-Universidad de Colombia, 1999, pp. 277-307.

sindicalizados, y de la protección social, aunado a la privatización de los sistemas de pensiones y jubilación.⁹²

2.1.1.1 La flexibilidad como parte de la nueva política laboral

La flexibilidad se hizo presente como respuesta a las rigideces económicas, técnicas e institucionales, en busca de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, pretendiendo mayor libertad de intercambio de bienes, servicios y trabajo, para fijar los precios según la ley de la oferta y la demanda, y basarse en la racionalidad de los agentes como mecanismo para tender al equilibrio.

A partir de la caída del Estado de Bienestar se difundió una serie de medidas desreguladoras, conocidas como flexibilidad de las técnicas de organización y de producción, de las condiciones y de relaciones laborales, así como de las políticas de gobierno.

Según Andrés Bilbao, la flexibilidad se plantea en tres momentos:

En primer lugar, el acceso a la organización. Tanto bienes como fuerza de trabajo deben permanecer libres de toda constricción en la determinación del precio. La flexibilidad de ambos mercados señala el primer momento. En segundo lugar, la organización de la producción, que implica tanto la movilidad de la fuerza de trabajo, la innovación tecnológica sin restricciones y el aumento de la velocidad de producción. Esto requiere flexibilidad en la organización, así como una completa transparencia del proceso de trabajo respecto a la gerencia. En tercer lugar, flexibilidad en la salida del puesto de trabajo.⁹³

No obstante, esto no quiere decir que en todos los Estados este proceso se ha dado de manera lineal, en algunos se puede dar sólo una o dos de las etapas descritas, y se pueden dar el distinto orden.

⁹²Javier Aguilar García, "Globalización y sindicalización: comparación de México y Francia (1975-2006)", *Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad*, núm. 48, vol. 16, México, mayo-agosto, 2010.

⁹³Andrés Bilbao, "Modelo liberal y organización de las relaciones laborales: flexibilidad y consenso" en: *Papeles de Población*, abril-junio, núm. 20, México, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1999, p. 162.

En diversos países las medidas desreguladoras han dado lugar a una serie de cambios importantes que generan impactos, tanto positivos como negativos. La posición de buena parte de la fuerza laboral con respecto a esta situación se resume en que:

La nueva organización capitalista del trabajo se caracteriza cada vez más por la precariedad, la flexibilidad, la desreglamentación. Es una situación social marcada por el malestar en el trabajo, por el miedo a perder el propio puesto de trabajo y a no poder volver a desarrollar nunca más una vida social y por empeñar la vida solamente en el trabajo y para el trabajo con la angustia vinculada a la conciencia de una evolución tecnológica que no resuelve las necesidades sociales.⁹⁴

De este modo, la flexibilidad laboral se puede definir como:

La capacidad de la gerencia para ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción; pero esta forma puede tener otros contenidos dependiendo de las concepciones que están detrás y, sobre todo, de las interacciones entre los actores y las instituciones, normas y culturas dentro y fuera del trabajo.⁹⁵

El proceso de flexibilización se concibió primero como una manera para hacer frente a la crisis, y después para ser competitivos dentro del nuevo sistema abierto caracterizado por un alto grado de incertidumbre. En este contexto, las relaciones laborales se caracterizan cada vez más por:

- Flexibilidad, llevando a un escaso desarrollo de la vida social.
- Precariedad, por el aumento de empleos no permanentes, sin contrato ni prestaciones, así como de las organizaciones para su defensa, tanto sindicales como estatales.
- Desreglamentación laboral, esto es, modificación y supresión de normas.

⁹⁴Arriola, Joaquín y Luciano Vasapollo, "El Conflicto Capital-Trabajo en las Nuevas Condiciones de Acumulación Mundial" [en línea], dirección URL: <http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/16090/original/revista12.pdf>, [consulta: 12 de agosto de 2010], p. 29

⁹⁵ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 46

El concepto de flexibilidad también puede dividirse en dos dimensiones: flexibilidad externa e interna. La primera se refiere básicamente a los procesos de externalización productiva (*outsourcing*), ya sea por medio de subcontrataciones o de servicios de empleo temporal. En tanto, la segunda se puede subdividir en:

- Flexibilidad funcional: uso flexible de la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos, lo que implica trabajo polivalente y movilidad interna.
- Flexibilidad numérica: ajuste del empleo a la demanda fluctuante del producto o del mercado. Las principales acciones en este caso se enfocan en el reajuste de personal y la diversidad en las formas de contratación, diferentes a las del resto.
- Flexibilidad salarial: el salario se encuentra en función de la productividad.⁹⁶

También se puede añadir la flexibilidad del tiempo: alargar o reducir la jornada laboral, según se requiera aumentar o no la producción.

Otra clasificación que hace una diferencia entre modelos de flexibilidad:⁹⁷

- Neotoyotista de flexibilidad externa, en la que el cambio se da por el empleador en aspectos como la precarización del empleo (por medio del trabajo eventual, la subcontratación y la alta rotación de personal) y la limitación a la acción de los sindicatos.
- Paternalismo renovado, donde la mayoría de las modificaciones son de forma unilateral, a los empleados se les consulta y capacita para lograr los objetivos de modernización.
- Flexibilidad concertada, (que podría considerarse como la ideal) implica negociación y coparticipación del patrón y del sindicato, de modo que se logren los objetivos de productividad y los empleados también disfruten de los beneficios de ello.

Las estrategias adoptadas con base en la flexibilización han sido muy diversas y es imposible generalizar, pero se puede afirmar que en los sectores empresariales

⁹⁶ Enrique de la Garza Toledo, *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, UAM-Iztapalapa, 1993.

⁹⁷ Graciela Bensusán Areous, "El modelo mexicano de regulación laboral y las estrategias de competitividad" en: *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte*, UAM/FLACSO, México, 1993, p. 93, citado por: Octavio Lóyzaga, op. cit., p. 80

ha existido una tendencia al método neotoyotista –principalmente en la industria, aunque otros sectores han adecuado algunas de estas prácticas-, en tanto que los gobiernos han apostado por políticas que flexibilizan las leyes laborales y otras que marginan a los sindicatos de la toma de decisiones en temas que les conciernen directamente, y los propios sindicatos han tomado una postura de resistencia e incluso negación total a dichos procesos,⁹⁸ haciendo que ellos mismos se marginen aún más.

Los cambios en las relaciones laborales pueden entenderse como las relaciones entre empleadores y empleados al interior de las empresas, y que tiene que ver con la negociación colectiva, la gestión de la mano de obra y el control sobre el proceso productivo.

Una primera dimensión básica en la relación laboral es el poder de decisión de la empresa, los trabajadores o los sindicatos con respecto al empleo, el salario, las condiciones de trabajo y la gestión de la mano de obra, el cambio en la organización y en la tecnología, los clientes, proveedores, la maquinaria y equipo, las materias primas y las cuestiones estratégicas más amplias de la empresa (ventas, alianzas, relocalizaciones, exportación, finanzas, etc.)⁹⁹

La tendencia a la flexibilidad paternalista y a la neotoyotista ha sido mayor dado que la empresa se va caracterizando cada vez más por una creciente unilateralidad en la toma de decisiones, ya se refieran éstas a asuntos sobre la organización y modernización, o bien, a aquellas cuestiones que le competen directamente al empleado, como las condiciones de trabajo, prestaciones, el nivel salarial, definición de ascensos, movilidad intensidad del trabajo, etc.

Si bien todo este mecanismo flexibilizador inició y fue más visible en el sector manufacturero, debido a las modificaciones en los procesos productivos y a que fue ahí donde se venía centrando la atención de la economía desde las revoluciones industriales, sus estrategias se hicieron extensivos al sector servicios con una fuerza que fue en aumento.

⁹⁸ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 158

⁹⁹ Ídem, p. 14

En el caso de México, el trabajo de Enrique de la Garza sobre el sector manufacturero nos puede ilustrar respecto a la introducción de la flexibilidad laboral y las nuevas formas de organización en la industria.

El autor anota que “en cuanto a nuevas formas de organización del trabajo es probable que estas se concentren en los establecimientos grandes, pero su extensión en forma sistémica está poco extendida, se trata más bien de aspectos parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo, aplicados en un segmento minoritario de gran empresa”.¹⁰⁰

Asimismo, resalta que la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector manufacturero (ENESTyC) de 1995 reportó que las empresas grandes habían hechos cambios organizativos en ese entonces; dependiendo de su amplitud, estaban entre 1.5% y 21.4% de los establecimientos de este tamaño.¹⁰¹ El nivel de flexibilidad en los años noventa en las empresas de manufactura tuvo el siguiente nivel de inserción:

| TABLA 1 FLEXIBILIDAD LABORAL (PORCENTAJE DE ESTABLECIMIENTOS) 14 zonas industriales Nivel de Flexibilidad | | | |
|---|------|-------|------|
| Establecimientos | Baja | Media | Alta |
| Exportador | 77.9 | 22.1 | - |
| No exportador | 71.7 | 28.3 | - |
| Capital extranjero | 71.7 | 28.3 | - |
| Capital nacional | 74.6 | 25.4 | - |
| Pequeña | 86.1 | 13.9 | - |
| Mediana | 79.3 | 20.7 | - |
| Grande | 50.5 | 49.5 | - |
| Baja productividad | 75.4 | 25.6 | - |
| Media productividad | 100 | - | - |
| Alta productividad | 55 | - | - |

Fuente: Enrique de la Garza, *Sindicatos, flexibilidad y productividad en México*, op. cit.

¹⁰⁰ Enrique de la Garza Toledo, “Sindicatos, flexibilidad y productividad en México”, op. cit., p. 285.

¹⁰¹ Ídem.

Los resultados anotados en la tabla anterior muestran en general un bajo nivel de flexibilidad, y la tendencia a incrementar los niveles es mayor conforme aumenta el tamaño de la empresa. Asimismo, aquellas empresas que realizaron cambios durante los primeros años de implementación de las políticas neoliberales se centraron en aspectos de productividad y funcionalidad, contando ya con una presencia importante la creación de puestos de confianza:

| TABLA 2. TASA PROMEDIO DE REGULACIÓN LABORAL EN LOS ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS EN 1995 POR TAMAÑO SEGÚN DIVERSOS ASPECTOS DE LAS RELACIONES LABORALES. | | | | | |
|--|---------------|----------------|----------------|--------------|--------------|
| (Porcentajes) | | | | | |
| Aspectos de las relaciones laborales. | Grande | Mediano | Pequeño | Micro | Total |
| Funciones de las categorías laborales. | 78.1 | 73.1 | 56.4 | 14.3 | 18.0 |
| Introducción de nuevas tecnologías. | 38.7 | 30.5 | 20.6 | 5.0 | 6.5 |
| Rotación temporal del personal. | 51.6 | 41.9 | 25.6 | 8.3 | 10.1 |
| Cambios en la organización del trabajo. | 45.7 | 37.9 | 25.3 | 6.9 | 8.6 |
| Contratación de personal eventual. | 74.8 | 67.7 | 45.7 | 9.8 | 19.1 |
| Selección de personal. | 69.1 | 69.1 | 48.5 | 9.7 | 12.8 |
| Utilización de trabajo subcontratado. | 26.0 | 17.7 | 11.0 | 3.6 | 4.3 |
| Promoción del personal. | 76.8 | 68.3 | 43.0 | 7.1 | 10.5 |
| Creación de puestos de confianza. | 41.1 | 34.1 | 26.5 | 4.8 | 6.8 |
| Calidad o Productividad. | 88.8 | 61.5 | 45.7 | 16.8 | 19.4 |
| Recortes de personal. | 46.0 | 40.5 | 30.8 | 9.8 | 11.3 |

Fuente: ENESTYC 1995 (Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero).

También es posible ver que los principales cambios se dieron en grandes y medianas empresas, quedando las pequeñas y sobre todo las de tamaño micro en ligeras modificaciones en cuanto a la regulación laboral. Desafortunadamente no se cuenta con este tipo de mediciones con respecto al sector público, pero los números aquí citados permiten darnos una idea del efecto que comenzó a tener el sistema neoliberal en la producción y las relaciones laborales.

A lo largo de este capítulo se ha hablado de los principios y las políticas neoliberales y de las estrategias flexibilizadoras, sus bases, tendencias y propósitos, así como de algunos de sus efectos, todos ellos referidos al sector privado y dentro de éste, concretamente al industrial o manufacturero. Lo anterior debido a que, al igual que sucedió en la Primera Revolución Industrial, fue en ese sector donde se dieron las principales modificaciones tecnológicas y organizacionales en busca de mayor producción y mayor ganancia.

Si bien el impacto de los cambios en las condiciones laborales fue más notorio en el sector industrial y sobretodo en el ámbito privado, las condiciones laborales en el sector terciario o de servicios también se fueron deteriorando pero no generó el mismo rechazo ni motivó el mismo grado de investigación social, salvo casos representativos donde hubo reacciones de lucha por los propios trabajadores, como en el caso de los telefonistas.

Esto encuentra explicación en un fenómeno donde los servicios se habían desarrollado de manera distinta, con una sistema organizacional diferente y una estructura organizativa débil, “mientras que el sector industrial fue caracterizado por ser colectivo, proteccionista e integrador, el de servicios se distingue por la inseguridad, modernización y flexibilización de la fuerza laboral”¹⁰². En adición, justo en el periodo de propagación de las medidas flexibilizadoras se dio un incremento y diversificación de los servicios, por lo que muchos nacieron siendo flexibles.

¹⁰²Emily Garr, “Polaridad socioeconómica de los trabajadores terciarios en la Ciudad de México”, en Gustavo Garza y Jaime Sobrino, Coord., *Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México*, México, El Colegio de México, 2009.

| TABLA 3. PERSONAL OCUPADO SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA | | | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| Actividad Económica. | Año | | |
| | 1999 | 2003 | 2009 |
| Servicios* privados no financieros. | 4,121,281 | 3,974,786 | 6,859,659 |
| Comercio. | 4,192,577 | 4,616,391 | 6,134,758 |
| Industrias Manufactureras. | 4,482,715 | 3,860,137 | 4,661,062 |
| Transportes, correos y almacenamientos. | 841,396 | 586,957 | 718,062 |
| Construcción. | 620,997 | 597,931 | 704,640 |
| Servicios financieros y de seguros. | 230,264 | 199,200 | 480,557 |
| Electricidad, agua y gas. | 107,751 | 213,240 | 235,688 |
| Pesca y acuicultura. | 154,379 | 186,880 | 180,083 |
| Total | 14,860,170 | 14,342,783 | 20,116,834 |

Fuente: Elaboración propia con datos de los Censos Económicos 1999, 2003 y 2009.

Como se puede ver en la tabla anterior, el número de empleados en el sector servicios fue creciendo aceleradamente en la última década, teniendo una muy importante presencia en la economía nacional e internacional.

A partir del desmantelamiento del aparato estatal, los servicios gubernamentales también sufrieron cambios, coincidiendo con la lógica de las políticas neoliberales:

En el caso particular de la administración pública, el neoliberalismo propone reducir su papel al de encargada del procesamiento de las demandas colectivas. Bajo el supuesto de que el fin de la acción gubernamental debe ser la vigilancia y la aplicación de las normas que garanticen el equilibrio de los mercados y no la prestación de servicios de apoyo social.¹⁰³

¹⁰³Ma. Guadalupe Huerta Moreno, "La reforma del Estado y la transformación de la administración pública", *Gestión y estrategia*, no. 8, México, UAM, julio – diciembre 1995, p. 24.

Se pretendió implementar una visión gerencial en la administración pública, de modo que los gobiernos se volvieran eficientes y eficaces, de forma similar a las políticas empresariales, haciendo caso omiso al que el sector público atiende problemas y persigue fines distintos a los privados.

En principio, se buscó que el tamaño del aparato estatal se redujera al mínimo, lo que llevó a eliminar muchas plazas de la administración pública, “la austeridad financiera se convierte en límite de las funciones estatales y de la operación de su estructura de gestión pública (...)”.¹⁰⁴

Asimismo, en la lógica de la eficiencia operativa y financiera, los Estados fueron adoptando medidas flexibilizadoras en las relaciones con sus propios trabajadores.

En el caso de México, algunas de las medidas que se tomaron fueron: recortes presupuestales, privatización de organismos y empresas gubernamentales y un mayor control en las finanzas públicas;¹⁰⁵ todo ello repercutió en el número de trabajadores al servicio del Estado, viéndose limitados y reducidos (véase tabla no. 4).

2.1.1.2 Flexibilización y derechos laborales

La implementación a nivel mundial de las modificaciones en las relaciones laborales reactivó la competencia entre países, principal pero no únicamente del llamado tercer mundo, para la captación de inversiones por medio de la generación de condiciones ideales para los empresarios, como las atractivas tasas de interés, los impuestos bajos, y una fuerza de trabajo cada vez más barata y menos propensa al conflicto.

La actitud de los gobiernos fue y ha sido modificar las leyes para hacerlas más flexibles. Empero, no se reduce sólo a esta forma de adaptación, la flexibilización de la fuerza de trabajo tiene varias aristas: flexibilización de los contratos colectivos, de las leyes laborales, del proceso productivo, y del mercado de

¹⁰⁴Ídem, p. 35

¹⁰⁵Ídem, p. 56

trabajo.¹⁰⁶ Cada uno de estos aspectos afecta a algún derecho de los que se han revisado en el presente trabajo.

Octavio Lóyzaga ubica la afectación a los derechos laborales a través de la flexibilización en tendencias que se han consolidado y que son las siguientes: Inestabilidad en el empleo; inestabilidad en el puesto (polivalencia); elasticidad para rescindir las relaciones laborales; divisibilidad del salario (sueldos, bonos, incentivos, etc.); jornada variable (en horario y extensión); descenso en el otorgamiento de descansos obligatorios; contratos colectivos a la baja; cambio en los mecanismos para otorgar ascensos; restricción a los derechos colectivos.¹⁰⁷

Este autor afirma que la flexibilización del mercado de trabajo se sustenta en las formas de contratación, ya que es en este documento donde el patrón plasma las condiciones de trabajo, y las cuales el trabajador decidirá si acepta o no, pero en las que difícilmente tiene posibilidades de incidir para su modificación.

Por otra parte, De la Garza encuentra este momento de conflicto entre el marco jurídico y la flexibilidad cuando los empresarios deliberadamente comienzan a presionar para que se modifiquen las leyes laborales, o bien que sean sustituidas completamente por nuevas normas más flexibles.¹⁰⁸

Idealmente la flexibilidad laboral no incide directamente en las leyes, de modo que los derechos de los trabajadores siguen existiendo sin tener que limitar la acción de la empresa. De igual forma, en un nivel teórico, la flexibilidad no debiera representar perjuicios para ninguna de las partes, sino al contrario, que al mejorar las condiciones de la empresa también se vean beneficiados los trabajadores.

Sin embargo, debido a la fuerza y limitación de los derechos humanos, las leyes que se relacionan con ellos no pueden ser fácilmente modificadas sin correr el riesgo de violentar la esencia de dichos derechos. Por esta razón, y a la falta de disposición al diálogo entre empleadores, autoridades y trabajadores que existe en nuestro país, en la realidad se ha dado un fenómeno de flexibilización de facto que violenta las leyes y genera tensiones obrero-patronales.

¹⁰⁶ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 159

¹⁰⁷ Octavio Lóyzaga, op. cit., p. 57

¹⁰⁸ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 55

A decir de Lóyzaga, el derecho del trabajo tiene un carácter protector, lo que justifica su rigidez, para garantizar la estabilidad al trabajador a través del establecimiento de un “mínimo de derechos”. Es a través del Estado que se ejerce esta capacidad tutelar, misma que se ha visto mermada con el principio del Estado mínimo.

Es interesante observar que antes de los intentos por flexibilizar las leyes laborales, en México han existido deficiencias en esta materia, desde la creación del artículo 123 y sus leyes reglamentarias, donde las rigideces no sólo existen para limitar la acción de quienes pretendan atentar contra los derechos de los trabajadores, sino contra el sector objeto de dichos derechos. Como se señaló en el primer capítulo, restricciones como la toma de nota, el registro de sindicatos, y la limitación de acción a los trabajadores, también han representado un obstáculo para el disfrute pleno de los derechos laborales.

Asimismo, el mencionado autor señala que:

el principio de la irrenunciabilidad es una de las cualidades fundamentales del derecho laboral que lo distingue del (...) privado, siendo éste un derecho esencialmente flexible, en que las partes, con base en la autonomía de la voluntad, puede subsistir fácilmente los términos pactados.¹⁰⁹

Empero, esto va en contra de los supuestos de la negociación colectiva donde los trabajadores, a través de su organización logran una fuerza suficiente para hacer contrapeso al patrón, y en dicha condición pueden aspirar a llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales, sin dejar de admitir que debe existir un árbitro que vigile que dicha negociación se dé en un marco de legalidad.

A fin de cuentas, la mejor acepción del derecho de trabajo es la de “humanizar y racionalizar la compra-venta y uso de la fuerza de trabajo, sin modificar el sistema de producción que normativiza”,¹¹⁰ dando cabida a las modificaciones y adaptaciones al modelo productivo –que es lo que se busca con la flexibilización– sin que ello implique dejar al trabajador a la deriva, sino con la intención de que exista un equilibrio entre ambas partes, es decir, que el sistema productivo –en

¹⁰⁹ Octavio Lóyzaga, op. cit., p. 63

¹¹⁰ Ídem, p. 67

este caso capitalista- logre sus objetivos pero siempre teniendo una visión más humana en cuanto a las relaciones obrero-patronales.

Con base en lo anterior, y ante la inevitable flexibilización de los procesos y de las relaciones, las leyes han intentado regular las nuevas prácticas para que no incurran en violaciones de derechos, por ejemplo, al permitir las horas extras sin que se exceda de tres horas diarias por semana¹¹¹ o la posibilidad de que el patrón se niegue a la reinstalación, en el caso de trabajadores con menos de un año, si sus labores estaban en contacto directo y permanente con el patrón.¹¹²

El problema surge cuando se lleva la flexibilidad al límite, pretendiendo una desregulación –flexibilizando los derechos- que pretende que impere la “autonomía de la voluntad” para establecer las condiciones de trabajo,¹¹³ sin que exista la presencia de un órgano regulador, que sería el Estado.

Algunos de los temas que se intentan modificar con la flexibilización de la ley son: la variación de la jornada laboral en función de los requerimientos de producción, fijación del salario en función de la productividad, flexibilidad en la estabilidad con el fin de ampliar el abanico de oportunidades de empleo, escalafón por desempeño, revisión de los tribunales del trabajo, el papel del Estado en las relaciones laborales, revisión de la seguridad social; limitar la huelga, el derecho de asociación y la contratación colectiva.¹¹⁴

2.1.1.2.1 Flexibilidad numérica. Estabilidad del empleo y nuevas formas de contratación.

Como ya se revisó, la estabilidad en el empleo es uno de los principales derechos laborales por el que se ha gestado una importante lucha sindical, y es precisamente uno de los derechos más violados a partir de la implementación de políticas neoliberales.

¹¹¹ Ídem, p. 69

¹¹² *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., artículo 49

¹¹³ Octavio Lóyzaga, op. cit., p. 69

¹¹⁴ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 56

La principal medida que ha afectado a este derecho ha sido la flexibilidad numérica a través de la modificación en las formas de contratación, siendo cada vez más comunes los contratos temporales y de confianza así como la subcontratación (o *outsourcing*), con el fin de no generar responsabilidad para el patrón ni derechos subsecuentes para el empleado, como la antigüedad y la sindicalización.

Las leyes del mercado han hecho de la estabilidad en el empleo cosa del pasado, pues la libre oferta y demanda de trabajo requiere de la posibilidad de contratar y despedir libremente, según los requerimientos del patrón y conforme a las capacidades demostradas por los empleados. La ley estipula que la relación de trabajo no podrá ser rescindida por causa injustificada y que el periodo lo establece el contrato.

Empero, para muchos lo anterior no es suficiente, dado que se trata de contratos que duran tres e incluso un mes. Asimismo, hay propuestas de introducir otros tipos de contratación en México, que no sólo eliminan la estabilidad y las prestaciones de ley, sino incluso el derecho a una remuneración, como los de aprendiz, becario o practicante.

Lóyzaga refiere que existen estudios de psicología industrial que demuestran que el trabajador que carece de estabilidad laboral no es tan eficiente como aquel que sí la tiene.¹¹⁵

El contraargumento podría ser que quien se siente seguro en su puesto no ve incentivo para mejorar, pero aquí se considera que esto no justifica la tensión constante en la que vive aquél que no tiene estabilidad, y en todo caso esto podría modificarse si existieran otro tipo de incentivos de tipo económico o de promoción.

La inestabilidad en el empleo también ha hecho menos frecuente la capacitación, porque la alta movilidad de la fuerza laboral hace que resulte muy costoso estar capacitando constantemente a empleados que en poco tiempo pueden separarse o ser separados del puesto, propiciando que la calificación y/o la autocapacitación continua se conviertan en un prerrequisito para ingresar al empleo, o bien, una capacitación mínima según se requiera.

¹¹⁵ Octavio Lóyzaga, op. cit., p. 93

En conclusión, la alta rotación de personal permite mantener bajos los salarios, reducido gasto en capacitación y baja conflictividad colectiva.¹¹⁶

2.1.1.2.2 Flexibilidad funcional y la organización del trabajo

Como se ha visto, una de las vertientes de la flexibilización se da en la organización del trabajo. En el anterior sistema productivo de corte fordista-taylorista los trabajadores contaban con tareas definidas, y la capacitación que recibían se enfocaba en mejorar su desempeño en la realización de esas actividades.

Con la introducción del nuevo modelo y la organización flexible se modificaron las tareas, que dejaron de ser definidas, y cuyo ritmo se fue intensificando. La nueva tendencia dicta que todo empleado debe realizar cualquier tarea que le fuera asignada, a esto se le conoce como polivalencia.

Este fenómeno de flexibilidad funcional puede ser benéfico para la empresa u organismo, ya que, según se requiera, un mismo trabajador puede hacer lo que se le pida, que puede ir desde tareas que requieren una alta preparación hasta otras tan variadas como reparar una máquina, ser mensajero o servir el café. Además, por esta vía se facilita una unificación de criterios para el establecimiento de salarios, esto es, el pago no difiere en función de las actividades de mayor o menor jerarquía.

Además de la flexibilidad en las tareas a desarrollar, en algunos lugares varía el lugar donde se realizan las actividades, esto es que se requiere una movilidad no sólo interna sino externa del empleado, para que pueda ser trasladado a diferentes lugares de trabajo, según se necesite.

Por otro lado, entre las nuevas formas de organización se ha pretendido vincular al trabajador en las decisiones gerenciales, lo que lo motivaría y ayudaría a la empresa a mejorar sus procesos a través de la colaboración de todos los

¹¹⁶ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 152

involucrados. Esto aunado a la polivalencia también contribuye a la disminución de personal de supervisión.

Sin embargo, el involucramiento del trabajador se ha desarrollado escasamente en nuestro país, dándose una combinación con las anteriores formas de corte taylorista, privando la unilateralidad en las decisiones y una falta de comunicación y consenso en las relaciones obrero-patronales, principalmente en lo que se refiere a cuestiones de mayor relevancia para la empresa –decisiones intermedias y estratégicas-.

Otros aspectos importantes de decisión son la selección de personal, promociones, sanciones, asignación de bonos, contenido de la capacitación, selección del material para trabajar,¹¹⁷ en cuya definición el trabajador tiene derecho a participar.

2.1.1.2.3 Flexibilidad salarial y de horario: ingresos, prestaciones y jornada

Las crisis sucesivas fueron una de las motivaciones para pensar en la implementación de un nuevo modelo económico. Mientras tanto, los trabajadores tuvieron que aguantar los embates económicos a solicitud del gobierno, por medio de los ya mencionados pactos y convenios. Durante y después de la adopción del modelo neoliberal las crisis continuaron, así como la afectación a los ingresos de las familias.

Las adopción de las medidas de corte neoliberal prometían un verdadero crecimiento económico y como consecuencia una mejora en los sueldos de miles de mexicanos. Pero lo que pocos previeron fue que dentro de las políticas neoliberales se incluían la contención salarial –que ya venía operando desde tiempo atrás-, la pérdida del poder adquisitivo –debido a la política económica de reducción de costos y al aumento de la inflación-, la disminución e incluso desaparición de subsidios, el salario basado en el nivel de productividad del empleado, la individualización de los sistemas de ahorro, la introducción de otras

¹¹⁷ Ídem, p. 150. Si bien el estudio fue hecho en las industrias manufactureras, esta tendencia se reproduce fácilmente a otros sectores de la economía.

formas de ingreso como becas, bonos y estímulos que en algunos casos han ido sustituyendo al salario, el pago por hora.

A pesar de que la flexibilidad y las nuevas tecnologías debían propiciar el aumento de ganancias sin tener que recurrir a las viejas prácticas de reducir costos por medio de la reducción de personal y de salarios, lo cierto es que todo va fuertemente relacionado, de modo que la flexibilización del salario es una práctica recurrente, con miras a ser más intensa, por ejemplo, algunos sectores empresariales pretenden que la ley se modifique para que los sueldos se fijen con base en las posibilidades económicas de la empresa y puedan ser modificados conforme esas posibilidades crezcan o disminuyan.

La propuesta flexibilizadora ha sido la implementación de la remuneración por rendimiento, que tiene su fundamento en un sistema en el que el ingreso del trabajador se basa en su nivel de producción efectiva. Esta nueva forma de concebir al salario se ajusta a la flexibilidad de la jornada, logrando así un pago únicamente por lo que se produce y en función de la capacidad de cada individuo.

Empero, lo anterior no implica que el salario será remunerador, es decir, que alcanzará a cubrir las necesidades básicas de una familia, ya que esto sólo depende del esfuerzo de cada quien, pero también se ve supeditado a las necesidades de producción, ya que si no se requiere que produzca más, su paga no será suficiente. De este modo, la responsabilidad se traslada directa y únicamente al individuo y no ya al patrón y/o a las autoridades. Asimismo, al requerir mayor esfuerzo se ven vulnerados el derecho al descanso del trabajador y su salud que una vez más sólo depende de él si prefiere descansar o producir más.

La diversidad en las formas de contratación, la ausencia de organizaciones de representación laboral, la inestabilidad en el empleo y la creciente oferta de mano de obra son elementos que ayudan a mantener los salarios bajos y las prestaciones reducidas. En el caso de estas últimas también se ha tendido a ofrecer un poco más de dinero a los trabajadores o a intimidarlos para que accedan a que el patrón declare ante la institución de seguridad correspondiente una cotización menor a la que realmente corresponde.

En cuanto a las vacaciones, aquellos trabajadores que son eventuales o por honorarios no suelen contar con este beneficio, lo que permite una mayor

intensificación del trabajo, y que, aunado al intento de eliminar los días de asueto, van dejando al trabajador sin tiempo para el esparcimiento. Asimismo, existen casos en que los empleadores buscan reducir costos en los rubros de seguridad e higiene dentro y fuera del lugar de trabajo, lo que afecta directamente la salud del trabajador.

Respecto a la jornada laboral, éste es uno de los aspectos principales con relación a la organización del trabajo y por esto mismo ha estado sujeta a los cambios de la modernidad. La productividad solía entenderse como el valor agregado por hora-hombre trabajada, empero, con las modificaciones que se han dado la productividad ha variado debido a dos factores: la mejora de las tecnologías, y la intensificación del trabajo-hora.¹¹⁸

Generalmente en el caso de las empresas manufactureras ha influido fuertemente el aspecto tecnológico en el aumento de la productividad, sin embargo, en otros casos como el de servicios –incluyendo el gubernamental- si bien la tecnología ha sido importante, lo que ha privado es la intensificación del trabajo.

De este modo, en distintas oficinas, cuando hay fuertes cargas de trabajo los empleados deben esforzarse más y de ser necesario alargar su horario de trabajo, por lo que se requiere una gran disponibilidad para cubrir grandes jornadas laborales, que en ocasiones se asemejan a las existentes en los siglos XVIII y XIX.¹¹⁹

En posturas más extremas, los representantes patronales han sugerido la eliminación de días de asueto; “reglamentar el trabajo por hora, con la debida compensación integrada, mínimos de horas, y porciones legales incluidas”; una jornada laboral dividida según los requerimientos del empleador, entre otros.¹²⁰

Otra sugerencia ha sido dejar a un lado la típica idea de jornada de trabajo, donde la fuerza de trabajo está a disposición del patrón durante ese lapso de tiempo, por un mecanismo en que el trabajador esté disponible sólo en el momento en que se le requiera, y sólo se le pagaría por el tiempo trabajado—que podría ser mayor o menor a las horas establecidas en la ley, según las necesidades la producción-.

¹¹⁸ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 91

¹¹⁹ Octavio Lóyzaga, op. cit., p. 72

¹²⁰ Ídem, p. 92

También se ha dicho que el horario y los descansos pueden ser negociados entre las partes involucradas según sus necesidades, pero en cualquier caso se vislumbra un detrimento en el salario y la desaparición del pago por horas extras.

Asimismo, en algunos casos se sugiere que si el trabajador no ha cumplido con la encomienda que se le ha dado en un tiempo “razonable” y debe cubrir horas extras, no es una persona eficiente, por lo que muchas veces el trabajador (cuando es posible) se llevan el trabajo a casa y ahí lo termina, utilizando las nuevas tecnologías, de esta forma no sólo no cobra horas extra sino que le ahorra al patrón energía eléctrica y además pone a su equipo personal a la disposición de la empresa. Incluso se da el caso de que se exija al trabajador que lleve a la empresa que lo contrata su propio equipo de cómputo –generalmente esto sucede en el ambiente oficinista-.

2.1.1.2.4 Sindicalización

En el modelo neoliberal, los sindicatos fueron vistos “como rigideces a minimizar”,¹²¹ dado que en muchos países dichas agrupaciones tenían un peso importante en las políticas no sólo de las empresas, sino en la economía y las políticas públicas, lo que representaba “distorsiones en el mercado al desnaturalizar el carácter original del trabajo como un factor de la producción más (...)”.¹²²

El Dr. Javier Aguilar llama la atención en que la reestructuración que se hizo necesaria en el sistema capitalista implicó, entre otras cosas:

una disminución real de los espacios tradicionales donde participaban los trabajadores a través de los sindicatos o partidos políticos (...) sus asociaciones tienen menos espacios y carecen de salidas claras para mejorar su situación material y cultural (...).¹²³

¹²¹ Enrique de la Garza Toledo, “Sindicatos, Flexibilidad y Productividad”, op. cit.

¹²² Rolando Cordera y Carlos Tello, *La disputa por la nación*, México, Siglo XXI, 1984, p. 80

¹²³ Javier Aguilar, “Globalización y sindicalización: comparación de México y Francia (1975-2006)”, op. cit., p. 49.

De este modo, antes de la reestructuración productiva y económica, en el modelo del Estado de Bienestar el gasto público era el motor de la economía, cuyo propósito era alcanzar no sólo el crecimiento sino el desarrollo social. Con las nuevas medidas el pacto social revolucionario –que si bien era lo que daba cohesión a la sociedad mexicana, ya se venía desgastando- se vio violentado, ocasionando un golpe mayor a los sectores sociales –incluido el sindical-, que fueron incapaces de responder al embate neoliberal.

Según Rolando Cordera y Carlos Tello¹²⁴ en México existían dos proyectos principales por los que podía orientarse la política económica, uno era precisamente el neoliberal, impulsado principalmente por las esferas más poderosas del sector empresarial; y el otro era un proyecto nacionalista, que podía considerarse como impulsado por los sindicatos obreros.

Para otros autores como María Xelhuanzi¹²⁵ era obvio que el proyecto nacionalista ya estaba agotado por no poder responder a una serie de exigencias económicas, tecnológicas, políticas y sociales. Los propios sindicatos que defendían el modelo nacionalista no lograron adecuarse al nuevo contexto mundial, a las innovaciones tecnológicas y a las necesidades de los trabajadores por lo que la propuesta del proyecto nacionalista pareciera más un desesperado intento por mantener el estado de cosas imperante.

Así, desde la época del cardenismo en los años treinta, hasta antes de las crisis económicas de los años setenta y ochenta, tanto el gobierno como los sindicatos se vieron beneficiados por dicha alianza, logrando con ello amplia legitimidad y paz social –lo anterior no quita que ambos hayan recurrido a la coacción para alcanzar sus objetivos-. En el caso de aquellos grupos tanto sindicales como de otra índole que no se adherían a las políticas imperantes, eran en el mejor de los casos eran cooptados.

Empero, con las nuevas exigencias de la economía mundial y los nuevos mecanismos de producción, durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari se llevaron a cabo una serie de modificaciones que debilitaron al sindicalismo en general, incluyendo al oficial. Casi sin darse cuenta, el sindicalismo fue atendiendo

¹²⁴ Rolando Cordera y Carlos Tello, op. cit.

¹²⁵ María Xelhuanzi López, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, México, Edición del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000.

a una crisis de la que no ha podido salir. Los grandes sindicatos y centrales sindicales que se habían visto beneficiadas hasta entonces por el poder político empezaron a verse acorralados.

Las políticas de ajuste impuestas por los organismos económicos internacionales y derivadas de la crisis económica mundial, conllevaron serias modificaciones en el sistema laboral, y una unilateralidad en su implementación que dejó a los sindicatos fuera del juego. Empero, ninguno de ellos tenía una propuesta de salida seria, tampoco querían enfrentarse con el gobierno y perder los beneficios que aún tenían.

Las nuevas tendencias económicas implicaban una reducción drástica de la influencia de los sindicatos en las decisiones empresariales y gubernamentales; el cambio de un sistema profundamente corporativo por uno más orientado al individualismo;¹²⁶ su cada vez más escasa y cuestionada legitimidad, debido al alto nivel de corrupción de los dirigentes; y la difusión de la imagen del sindicato como obstáculo al óptimo desarrollo de empresas y gobiernos. Además de la reestructuración de los procesos y de las funciones, los sindicatos en pocas ocasiones fueron capaces de responder a esta situación, generándose un fenómeno de autoexclusión:

Cada organización sindical enfrentó el proceso de modernización en distinta forma, algunas presionando para que sus derechos laborales no fuesen reducidos, otras aceptando modificaciones parciales o totales en los contratos colectivos, a cambio de conservar la fuente de trabajo. Actitudes pasivas, de negociación y enfrentamiento fueron distintivas del sindicalismo y la modernización.¹²⁷

En este sentido, aunque varios sindicatos se sintieron amenazados con las modificaciones que implica la flexibilización, muchos no tuvieron más opción que apoyar el cambio, con la esperanza de ver recompensado su esfuerzo más

¹²⁶Hol-Detlev Köhler y Manfred Wannöffel señalan que “El cambio radical neoliberal implicó (...) no sólo una reducción de las funciones económicas del Estado sino también una nueva definición de la relación Estado-sindicato. En esta relación, las estructuras corporativistas han pasado de moda, pues la política neoliberal en primer lugar se concentra en la descolectivización de los derechos de los trabajadores y se da una reubicación de las decisiones relacionadas con la producción y el empleo a nivel de empresas individuales”. Holm/Detlv Kohler y Manfred Wannoffel (coord.), *Modelo neoliberal y sindicatos en América Latina*, México, Fundación Friedrich Ebert, 1993, p. 25.

¹²⁷Javier Aguilar García y Reyna Vargas Guzmán, *La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox*, México, Universidad Autónoma del Estado de Puebla, 2006, p. 58.

adelante, llevando a una adaptación de las dirigencias a las necesidades del capital, “permitiendo el desmantelamiento de numerosos derechos laborales”.¹²⁸

Al pasar del tiempo ha sucedido lo contrario, los sindicatos han sido relegados de la toma de decisiones, excepto aquellos que aún cuentan con un gran poder de movilización debido al peso que tienen numérica y estratégicamente, por ejemplo el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y aquellos que se agrupan en grandes centrales como la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Y aún en estos casos, han sufrido de los cambios en el papel de los sindicatos.

En este sentido, la CTM, que puede considerarse como la más grande e importante central obrera en la historia del país tuvo dificultades para adaptarse al nuevo sistema laboral, reduciéndose su capacidad de negociación,¹²⁹ tendencia que ha continuado en lo que va del sistema neoliberal mexicano.¹³⁰

Con base en lo anterior, el neoliberalismo y la flexibilidad laboral han pretendido desmovilizar a los sindicatos, asimismo una de las principales demandas de los patrones ha sido el establecimiento de medidas que propicien un sindicalismo apolítico, dado que precisamente la relación casi simbiótica entre política y sindicalismo en México ha propiciado desviaciones de los líderes sindicales, que han actuado en función de las prebendas políticas. Empero, esta “apolitización” que se sugiere tiene dos caras, porque también significaría una total desmovilización de la clase trabajadora.¹³¹

De esta forma, al no poder controlar del todo ni desterrar por completo a los sindicatos, la flexibilización de los derechos colectivos ha sido promovida como un beneficio que eliminaría los lastres que han representan las organizaciones sindicales. Algunos contratos colectivos (principalmente en la industria automotriz) comenzaron a incluir elementos flexibilizadores que promueven mayor

¹²⁸ Javier Aguilar, “Globalización y sindicalización: comparación de México y Francia (1975-2006)”, op. cit., p. 59.

¹²⁹ Javier Aguilar y Reyna Vargas, op. cit., p. 61.

¹³⁰ No obstante, esto no quiere decir que la CTM esté por desaparecer o algo similar, pues su fuerte estructura, su alta tasa de afiliados, su presencia en la política y la administración pública le siguen brindando margen de maniobra y negociación con el sector patronal y el Estado.

¹³¹ Como se mencionó en el primer capítulo, la propia OIT señala que esta separación es imposible, dada la propia naturaleza combativa de los sindicatos, en todo caso lo que se requiere es limitar la participación sindical en política a la libre manifestación de ideas, evitando el conflicto de intereses.

productividad y competitividad a través de la libertad en la movilidad, permanencia y remuneración de la fuerza de trabajo.¹³²

Las nuevas formas de contratación han inhibido la sindicalización, principalmente a través de tres vías:

1. El trabajador está consciente de que en su condición no tiene derecho a coaligarse y asume ese estatus;
2. El trabajador evita pertenecer a un sindicato para que se le vuelva a contratar y no se tomen represalias en su contra, y
3. Que en las condiciones de trabajo -tanto en el sector privado como en el público-, se estipule que aquellos empleados que no sean de base no pueden pertenecer a ningún sindicato.

Una muestra de esto es la baja en el nivel de sindicalización

La anterior situación también es evaluada por algunos autores como una forma de control laboral y sindical, primero porque, como ya se dijo, el trabajador está en una lucha constante por conservar su empleo, de modo que evita cualquier actitud que pudiera generar molestia en sus superiores, incluyendo casos en que ve violentados sus derechos; en el segundo porque restringe la afiliación a los sindicatos, y el rango de acción de los mismos.

Así, la ausencia de organización colectiva hace a los trabajadores más vulnerables a la voluntad patronal, dejándolo en clara desventaja en el establecimiento de las condiciones laborales y cuando se presenta alguna inconformidad, pues se elimina la presión de grupo que el sindicato conlleva.

Una de las prácticas utilizadas para tal efecto tanto por el sector privado como por el público ha sido aumentar el número de trabajadores de confianza. Esa denominación daba al empleado mayor jerarquía aparente, pero al mismo tiempo los limitaba en sus derechos laborales, desde la estabilidad en el trabajo, compensaciones económicas hasta la seguridad social.

Uno de los primeros experimentos gubernamentales en este sentido fue el del Instituto Federal Electoral. Erigido como un organismo autónomo, su creación

¹³² Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 53.

permitió establecer un régimen laboral nuevo y diferente al que tenían las demás dependencias de gobierno, sin contar con derechos básicos como el de estabilidad en el empleo y el de sindicalización.

2.1.1.2.5 Contratación colectiva

Carlos García afirma que:

Los principales cambios en la contratación colectiva se orientaron a flexibilizar las relaciones laborales aligerando la carga y responsabilidades patronales de manera que este sector recuperara poder en el ámbito de la empresa a medida que se disminuía el adquirido por los sindicatos.¹³³

De manera más específica, se buscaba el establecimiento de definiciones nuevas en los puestos de trabajo que consideren altos grados de polivalencia para el desempeño adecuado de las funciones, alcanzar una movilidad externa e interna de los trabajadores, realizar convenios de subcontratación de ciertas partes del proceso de trabajo, lograr una mayor utilización de fuerza de trabajo de carácter temporal, no reconocer el binomio productividad-salario, fijar el salario por hora e incluir mecanismos de ascenso por capacidad y disminuir la intervención sindical en la definición de los puestos de trabajo, en la organización de los procesos productivos, en los ritmos de trabajo y en los cambios de tecnología.¹³⁴

En el neoliberalismo lo que impera es la decisión del individuo, y este principio se ha querido llevar a los distintos ámbitos de la vida. En el caso del sistema laboral, se dice que en el mercado de trabajo los únicos que deben intervenir en la negociación son el empleador y el empleado, quien de manera individual decidirá qué es lo más conveniente para él.

Siguiendo la lógica del mercado, se supone que los actores cuentan con toda la información necesaria para la toma de decisiones, sin embargo esto no sucede

¹³³ Carlos García, "El sindicalismo mexicano frente al modelo neoliberal", en: Holm/DetlvKohlerop. cit., p. 174.

¹³⁴ Idem.

así, muchos empleadores ocultan cierta información respecto a salarios, prestaciones y horarios.

Por otra parte, la contratación individual ha contribuido a que el patrón utilice la ley de la oferta y la demanda a su favor, haciendo énfasis en la gran cantidad de oferentes de fuerza de trabajo para así tener un mayor control sobre sus empleados ante el riesgo constante de la terminación de la relación laboral.

En México la contratación colectiva siempre ha sido controlada, ya que en general se lleva a cabo con sindicatos charros, blancos o de protección. Esta situación que se inscribe dentro del sistema corporativo y neocorporativo ha contribuido de manera importante a la incorporación de mecanismos flexibilizadores en las relaciones laborales.

De este modo, pareciera desdibujarse la diferencia entre trabajador sindicalizado y el que no lo está, ya que ambos son propensos a la flexibilidad en sus contratos y las violaciones de sus derechos.

Como se señaló, ante esta situación la mayoría de los sindicatos no han sabido responder, y es precisamente esa falta de respuesta lo que ha llevado a su debilitamiento. En su mayoría han reaccionado de manera pasiva, accediendo a la mayoría de las modificaciones, con tal que se respeten ciertos acuerdos cupulares en el caso de los sindicatos oficiales, y la consideración de ciertos derechos mínimos en el caso de aquellos que son más independientes.

Lóyzaga propone la flexibilización de “instituciones del derecho colectivo” para alcanzar una mayor autonomía y eficacia de los derechos, pero en realidad a lo que se refiere es a la flexibilización de la norma en materia de derechos colectivos donde existen muchos requisitos –considerados rigideces- para poder ejercerlos.¹³⁵

¹³⁵ Octavio Lóyzaga, op. cit., p. 77

2.1.1.2.6 Huelga

Este derecho está fuertemente relacionado con los dos anteriores, ya que si no existe la posibilidad de coaligarse difícilmente se podrá acceder a este derecho. La postura patronal en este tema ha sido de reserva, sobretodo porque invariablemente representa pérdidas para el empleador al ver detenida su actividad.

Esto se puede corroborar en las diversas propuestas que las organizaciones empresariales han hecho sobre la modificación a las leyes laborales, en su mayoría incluyen mayores requisitos para la validación de una huelga.

Concretamente se ha pedido prohibir la huelga por solidaridad, hacer responsables a los sindicatos si las huelgas eran declaradas inexistentes, acreditación de la voluntad de mayoría para el estallamiento de la huelga, y fijar mayores restricciones a las huelgas en los servicios públicos.¹³⁶

Se dice que debido al impacto general que genera la suspensión de dichos servicios, por lo mismo ya en la actualidad es difícil que estalle una huelga en este sector, el ámbito más común en que sucede es el de la educación pero normalmente no pasa del emplazamiento- y en general para cualquier huelga—hay que considerar que ya de por sí en México es difícil lograr una huelga por las trabas legales que se tienen.

Los efectos del proceso de la flexibilización en la huelga no suelen ser muy claros, ya que no se puede afirmar que ha sido debido a tales o cuales medidas flexibilizadoras que ha disminuido el número de emplazamientos.

¹³⁶ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 198

Por otro lado podría suceder que tales cambios hubieran motivado mayor descontento traducido en un mayor número de paros laborales. Las cifras al respecto son discontinuas:

| Tabla 4. Conflictos laborales obrero-patronales en el ámbito de jurisdicción federal | | | | | | | | | | |
|--|--|------------|--------------------------|-----------------------|--------------|---|-----------|--|--------|------------------------------|
| Año | Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo | | | | | Junta Federal de Conciliación y Arbitraje | | | | |
| | Número de asuntos | | | Demandas individuales | | Demandas colectivas | | Emplazamientos a huelga registrados 1/ | Número | Trabajadores Involucrados 2/ |
| | Atendidos | Concluidos | Resueltos favorablemente | Registradas | Resueltas 3/ | Registradas | Resueltas | | | |
| 1980 | | | | 4 674 | 5 330 | 201 | 147 | 5 757 | 93 | |
| 1985 | | | | 19 272 | 21 806 | 1 406 | 1 002 | 8 754 | 125 | |
| 1990 | | | | 27 224 | 24 444 | 548 | 523 | 6 395 | 150 | 49 337 |
| 1995 | 69 934 | 68 018 | 51 727 | 44 611 | 32 897 | 1 639 | 994 | 7 676 | 96 | 12 249 |
| 2000 | 93 725 | 91 360 | 69 180 | 40 181 | 40 658 | 423 | 396 | 8 282 | 26 | 60 015 |
| 2001 | 114 985 | 110 644 | 95 651 | 43 103 | 37 950 | 504 | 405 | 6 821 | 35 | 23 234 |
| 2002 | 100 667 | 99 395 | 84 547 | 45 268 | 40 157 | 292 | 488 | 6 042 | 45 | 22 660 |
| 2003 | 102 150 | 99 731 | 83 996 | 47 661 | 42 114 | 335 | 392 | 5 909 | 44 | 11 797 |
| 2004 | 102 399 | 101 219 | 85 006 | 50 590 | 43 635 | 337 | 349 | 6 122 | 38 | 24 628 |
| 2005 | 109 238 | 109 892 | 94 702 | 51 948 | 42 725 | 344 | 361 | 6 646 | 50 | 12 208 |
| 2006 | 105 685 | 102 587 | 95 441 | 59 298 | 41 602 | 411 | 442 | 7 390 | 55 | 59 788 |
| 2007 | 123 233 | 115 296 | 109 563 | 73 072 | 63 694 | 464 | 471 | 9 045 | 28 | 11 667 |
| 2008 | 157 498 | 145 429 | 140 086 | 91 002 | 82 590 | 483 | 504 | 10 814 | 21 | 13 242 |
| 2009 4/ | 137 894 | 128 462 | 124 780 | 53 646 | 51 321 | 160 | 127 | 7 095 | 10 | 6 219 |

1/Se refieren a los pliegos petitorios con emplazamientos a huelga recibidos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para su tramitación con motivo de recisión salarial y contractual, firma de contrato, violaciones al contrato y ajuste salarial.

2/El crecimiento observado de 12 831 trabajadores en 2004, se originó por el estallamiento de diversos conflictos de la industria textil que involucró a 24 321 trabajadores.

3/A partir de 2007, se toma un nuevo criterio para el rubro de demandas individuales resueltas considerando aquellos juicios que concluyen por conciliación o voluntad de las partes, incompetencia, acumulación, caducidad o prescripción más laudos dictados.

4/Las cifras corresponden al periodo enero-julio de 2009.

Fuente: Anexo estadístico del tercer informe de gobierno del Presidente Felipe Calderón II. Estadísticas Nacionales. Economía competitiva y generadora de empleos. http://tercer.informe.calderon.presidencia.gob.mx/anexo_estadistico/pdf/2_2.pdf

2.1.2 La flexibilización en México

El sistema de producción actual sustentado en el neoliberalismo, surgió como respuesta a la crisis del modelo anterior. Desde su implementación tuvo efectos favorables para las grandes empresas en todo el mundo –principalmente para las empresas transnacionales-. Estos resultados promovieron que se concibiera al nuevo modelo si no como el único, sí como el mecanismo más pertinente y eficaz para mantener las economías del mundo funcionando y generando ganancias.

En el caso de México, si bien las crisis recurrentes durante las décadas de los setenta y ochenta hicieron evidente la necesidad de un cambio no sólo en el sistema económico sino en el político y el social,¹³⁷ encontramos que dentro de la puesta en marcha de medidas para aumentar el rendimiento las crisis continuaron, y en la mayoría de los casos con repercusiones mayores para buena parte de la población.

La visión que se difundió fue que sólo siguiendo las políticas neoliberales basadas en la apertura económica, la desregulación de los mercados, la reducción del Estado –con el consecuente recorte de personal-, entre otras, llevarían a una mayor competitividad y productividad, lo cual propiciaría el crecimiento económico y del empleo.¹³⁸ Sin embargo, cuando menos en nuestro país las crisis continuaron, mientras que las políticas sociales y los derechos laborales eran abandonados.

Concretamente, la política laboral instaurada en México en la época de consolidación del neoliberalismo –esto es, en el periodo salinista, 1988-1994- estuvo centrada en: “1) nuevas formas de negociación salarial, 2) cambios en las relaciones laborales; 3) propuestas de Reforma a la Ley Federal del Trabajo y 4) reestructuración de las relaciones políticas entre el régimen y los sindicatos”.¹³⁹

En aquellos casos en que se mantienen los grandes sindicatos y centrales sindicales, la política de los últimos cuatro gobiernos han girado, en mayor o menor medida, en torno a los siguientes ejes:

¹³⁷Esto porque las tres esferas van fuertemente ligadas y generalmente los cambios importantes que se generan en una suelen repercutir en las demás.

¹³⁸ Octavio Loyzaga. op. cit., p. 27

¹³⁹ Arturo Anguiano (coord.), *La modernización de México*, México, UAM-X, 1980, p. 311, citado en: Javier Aguilar y Reyna Vargas, op. cit., p. 47.

1) Mantener las relaciones de acuerdo y colaboración entre el Estado y el sindicalismo corporativo CT-CTM, así como el sindicalismo neocorporativo, UNT; 2) contener y desgastar al sindicalismo democrático; 3) promover los proyectos del sindicalismo patronal o “blanco”; 4) desarticular las agrupaciones nacionales como las federaciones y los sindicatos nacionales a través de la creación de “sindicatitos”; 5) desmoronar los fundamentos legales de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) a través de las Tesis de Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; 6) disgregar a la FSTSE y disminuir aún más su poder de negociación, con la creación de otra federación del apartado B.¹⁴⁰

En México, el tipo de flexibilidad que ha imperado es la de tipo neotoyotista –tanto en la industria como en los servicios, y se ha extendido al sector público también-, y ha sido utilizada con el propósito de alcanzar una mayor productividad por medio de la reducción de obstáculos o rigideces en los procesos productivos, las relaciones laborales y las regulaciones legales.

No obstante, “en cuanto a la extensión de la flexibilización en México hay que considerar que la mayoría de los trabajadores ya eran flexibles en forma primitiva en las micro y pequeñas empresas y que los procesos modernos de flexibilización sobre todo se han concentrado en las grandes corporaciones”.¹⁴¹

El inicio de este proceso normalmente se ubica en el sexenio delamadrista, momento en que comenzaron la reestructuración productiva y la adopción de políticas neoliberales que modificaron no sólo los sistemas productivos o las relaciones industriales, sino todo el entramado de relaciones dentro del Estado. Sin embargo, la consolidación de este proceso se dio principalmente durante el salinismo, periodo en que hubo una profunda reducción del Estado así como una gran apertura económica.

Este fenómeno se inscribe en el marco de una doctrina neoliberal que pugna por una mayor presencia de los actores económicos privados, y se basa en el

¹⁴⁰Javier Aguilar, *Radiografía del sindicalismo*, op. cit., p. 17. Cabe señalar que el autor hace referencia a estos puntos como parte de la política laboral de Vicente Fox, empero, como el propio autor señala en su libro “La CTM en el periodo de la globalización. Del sexenio de Carlos Salinas al gobierno de Vicente Fox”, tanto en lo económico como en lo laboral, los gobiernos de los presidentes Salinas de Gortari, Ernesto Zedillo y Vicente Fox no hay cambios sustanciales.

¹⁴¹De la Garza, “Sindicatos, Flexibilidad y Productividad”, op. cit.

individualismo, lo que en muchos casos derivó en una actitud del patrón (sea éste privado o no) unilateral en cuanto a la toma de decisiones,¹⁴² ya se refieran éstas a asuntos a la organización y modernización de la empresa o institución, o bien, a cuestiones que afectan directamente al empleado, como las condiciones de trabajo, prestaciones, nivel salarial, definición de ascensos, movilidad en el trabajo, estabilidad en el empleo, así como la pérdida del poder adquisitivo, la exclusión de cláusulas de mejores condiciones en los contratos, flexibilización de los derechos laborales, reducción de los puestos de trabajo –sobre todo por la privatización de empresas y la reestructuración productiva-.

Concretamente las disposiciones que se tomaron en México en el marco del neoliberalismo fueron:

Desaceleramiento de los proceso económicos a través de la disminución del presupuesto para el gasto público y el casi abandono del social (...); el inicio de la privatización de las empresas paraestatales y de participación estatal; y una política destinada a asegurar una mayor tasa de ganancia del sector empresarial a costa fundamentalmente de un descenso en el precio de la fuerza de trabajo.¹⁴³

Asimismo, en el (sub) sistema laboral se tomaron medidas para fomentar “la libre movilidad de los trabajadores, la compactación y simplificación de los tabuladores, la libertad en la contratación de trabajadores de confianza y el escalafón por capacidad probada y no por intervención sindicalista (...)”.¹⁴⁴

Con base en lo anterior, el Estado mexicano se fue retirando de ciertas áreas de la economía que antes solía monopolizar, dando entrada a la inversión privada nacional y extranjera. Empero, no perdió su presencia en el sistema laboral, el cual siguió siendo controlado. Se dio un fenómeno de rigidez en la ley con flexibilidad en los contratos. Así, las medidas implementadas fueron tanto legales

¹⁴² Este unilateralismo se dio sobre todo al inicio del proceso flexibilizador, donde las decisiones respecto a las nuevas relaciones se dio de manera vertical, predominando la flexibilidad funcional y numérica. Posteriormente se intentó llegar a un punto de acuerdo para continuar con dicho proceso, haciéndose más comunes los pactos de productividad, que podían implicar un cierto grado de participación del sindicato, principalmente en la lucha por superar la crisis. En este caso se introdujo la flexibilización salarial. Véase Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., pp. 159-164

¹⁴³ Octavio Lóyzaga. op. cit., p. 32

¹⁴⁴ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 50.

como fácticas, y se llevaron a cabo en los ámbitos público y privado.

La “modernización estatal” que se buscó implementar a partir de la llegada de la tecnocracia al poder tuvo consecuencias negativas para muchos trabajadores, por ejemplo, la reducción de la tasa de sindicación; la pérdida del poder adquisitivo; la mutilación e incluso la desaparición de contratos colectivos; el endurecimiento de la política laboral; las reformas a la seguridad social; los topes salariales; los reajustes de personal; y debilitamiento y mayor control de los sindicatos existentes.¹⁴⁵

Luis Bueno¹⁴⁶ afirma que achacar todo el problema que se ha generado a partir de la llegada del neoliberalismo al país, es una visión simplista, sobre todo al hablar de las relaciones laborales, ya que existe una serie de condiciones previas que han dado como resultado ciertas tendencias y desviaciones.

En efecto, en el caso de México no se ha tratado únicamente de las llamadas “recetas” de los organismos internacionales, sino de una mezcla entre las nuevas políticas agresivas de mercado con un bagaje previo, basado en el autoritarismo, la verticalidad y el corporativismo. Si bien el autoritarismo aparentemente sólo estuvo presente en el primer momento del neoliberalismo mexicano, la historia reciente demuestra que se siguen reproduciendo mecanismos de control – corporativismo político y sindical-, que aunados a las tendencias flexibilizadoras, han venido a dar un fuerte golpe a los derechos laborales de los mexicanos.

El neoliberalismo mexicano motivó una doble situación contradictoria en el terreno laboral: por un lado, a pesar de que los principios neoliberales se basan en el individualismo y el rechazo a viejas prácticas populistas -como las que se mantenían al corporativismo-, las características del sistema político mexicano llevaron a una nueva fase denominada neocorporativismo, con el fin de que se mantuviera la subordinación de trabajadores y distintos grupos sociales, y se

¹⁴⁵ Antonio Gutiérrez Castro, "Breve Recorrido histórico del sindicalismo mexicano" en: José Merced González Guerra y Antonio Gutiérrez Castro. *El Sindicalismo en México. Historia, Crisis y Perspectivas*. México, Plaza y Valdés, 2006, p. 36.

¹⁴⁶ Luis Bueno, "Flexibilidad y bilateralidad en la contratación colectiva e individual", en: César Chávez Castillo (Coord.), *Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas*. Grupo Parlamentario del PRD LV Legislatura, H. Cámara de Diputados, México, 1993, p. 163.

redujeran los beneficios sindicales -lo que hizo factible la promoción de los sindicatos de protección y corporativos-.¹⁴⁷

Al mismo tiempo, las nuevas generaciones de trabajadores, menos combativas y más profesionalizadas, fueron inducidas a la lógica del individualismo, con base en la idea del esfuerzo propio para alcanzar el éxito.

Buena parte del movimiento laboral fue controlado usando herramientas como la idea de una nueva cultura laboral y la firma de convenios de productividad y pactos corporativos.

Esta situación es muy bien resumida por el Dr. Javier Aguilar, cuando escribe:

Desde 1982 se ha debilitado a la vida sindical y a las organizaciones en particular. Se trata de excluir del centro de las decisiones de política económica y social a las representaciones sindicales. Como contraparte, los gobiernos han considerado principalmente el punto de vista y el interés de las agrupaciones patronales existentes en México. En el plano internacional estos gobiernos han seguido puntualmente los programas y las consideraciones planteadas por los organismos internacionales (...)¹⁴⁸

De este modo, como se anotó en el apartado sobre la sindicalización, en México el sindicalismo corporativo (que es el predominante en nuestro país) “no ha tenido una política efectiva para la defensa de los trabajadores mexicanos”.¹⁴⁹ Esto se refleja claramente en la actuación que las grandes centrales sindicales han tenido desde el inicio del corporativismo y hasta el neocorporativismo, tomando un cómodo lugar en el régimen político al convertirse en “parte integrante del poder”.¹⁵⁰

¹⁴⁷ El sindicalismo de protección se basa en la creación de un sindicato, cuya existencia no es conocida por los trabajadores, y que está totalmente subordinado al patrón –quien generalmente es quien propicia la creación de dicha organización-, de modo que se cumple con lo estipulado por la ley sin riesgo a que exista una asociación real. En tanto que el sindicalismo neocorporativo –más característico de los ochentas y noventas- aparentemente se muestra combativo y crítico, en la práctica es altamente controlado por el patrón y el gobierno. Véase Xelhuantzi, María. “El sindicalismo mexicano contemporáneo”, op. cit.

¹⁴⁸ Javier Aguilar, *Radiografía del sindicalismo*, op. cit., p. 15.

¹⁴⁹ Ídem, p. 16.

¹⁵⁰ Ídem, p. 13.

Capítulo III

3 Trabajo de confianza en el modelo neoliberal mexicano.

Hasta aquí se ha revisado cómo la flexibilización en México ha afectado distintos aspectos del sistema productivo y de las relaciones laborales, poniendo énfasis en el uso de empleados eventuales o subcontratados, así como “la definición de personal de confianza, la movilidad interna, la polivalencia, la compactación de tabuladores, la eliminación del escalafón ciego y la mayor capacidad de la empresa para reajustar su personal de base”.¹⁵¹

Además del empleo de base han existido otros tipos de denominación del puesto que han ido ganando terreno poco a poco, principalmente a partir de la expansión del neoliberalismo. Se trata de relaciones laborales más flexibles y que tienen diferentes denominaciones, entre ellos los llamados de confianza, de honorarios y eventuales, donde el trabajador tiene una menor estabilidad de empleo y salario. Estas categorías han sido utilizadas, principalmente en los últimos años, como una medida para contratar personal rápidamente sin generar mayor responsabilidad para el empleador.

En el caso del trabajo de confianza, si bien fue concebido en un primer momento como un apoyo para los patrones en términos de la necesidad de delegar cierta responsabilidad, ha dado pie a que se limiten los derechos laborales de este tipo de trabajadores. El trabajo de confianza tiene la particularidad de aparentar cierta estabilidad mientras que al mismo tiempo genera un estado de excepción para el trabajador.

De manera coincidente, tanto en la Constitución como en diversas leyes reglamentarias ha surgido un número cada vez mayor de regímenes especiales para trabajadores de diversas dependencias del servicio público dado que se rigen por sus propias leyes, como es el caso de los militares, marinos, miembros de seguridad pública, el personal del Servicio Exterior, y de organismos autónomos como el Instituto Federal Electoral y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

¹⁵¹ Enrique de la Garza, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, op. cit., p. 165.

Dicho fenómeno forma parte de una política de Estado inscrita en la lógica del sistema neoliberal, pero al mismo tiempo en dando continuidad al antiguo esquema de control de la fuerza de trabajo en general y de los trabajadores del sector público en particular, logrando así un doble objetivo al evitar descontento y movilización en las entrañas de la propia maquinaria estatal, que pudiera llegar a ser perjudicial para el sistema imperante.

Existe una división de posiciones en cuanto a la situación de los trabajadores de confianza y su continuo aumento, ya que por un lado autores como Alcalde Justiniani, Néstor de Buen y Octavio Lóyzaga afirman que la flexibilización ha afectado a los trabajadores de confianza, vulnerándolos a través de la designación del carácter de confianza a aquellos cuyas funciones no cumplen con dicho perfil.

Esta situación parte de la idea de que los empleados de confianza son más productivos que los de base y por ello resulta más conveniente contratarlos bajo ese régimen. Por otro lado se encuentran otras opiniones como la de Carlos Reynoso,¹⁵² quien asegura que esta situación no es comprobable dado que la ley no deja desprotegidos a estos trabajadores, y no hay datos que confirmen que el trabajador de confianza es vulnerable y que por tanto esa indefensión motive a los empleadores para recurrir a tal caracterización.

No obstante, existe en la actualidad una tendencia hacia diferentes formas de contratación y rigidez a reconocer plenamente los derechos laborales de esos trabajadores.

3.1 Definición

El diccionario Jurídico Mexicano define al trabajo de confianza como:

La persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le

¹⁵²Carlos Reynoso Castillo, *Los regímenes laborales especiales*, México, UNAM-Azcapotzalco, 1992.

otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.¹⁵³

Por su parte, el doctor en Derecho, el Maestro Mario de la Cueva anota que:

Debe hablarse de empleados de confianza cuando esté en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.¹⁵⁴

Por su parte, Santiago Barajas lo define como:

la persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, mismas que lo ligan de manera íntima al destino de la empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, en forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad.¹⁵⁵

Por otro lado, la jurisprudencia señala lo siguiente:

La expresión empleados de confianza (...) sólo puede entenderse en dos únicos aspectos posibles: a) que el trabajador, dada su capacidad y la confianza que le confiere el patrón, venga a reemplazar a éste en los trabajos que al propio patrón le competen dentro de la empresa, b) que el trabajador desempeñe las pequeñas labores que relevan al patrón de movimientos y actuaciones que implican la pérdida de tiempo (...)¹⁵⁶

En la Ley Federal del Trabajo la categoría de trabajador de confianza se condiciona a la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Las funciones que dicha ley señala como de confianza son: "las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter

¹⁵³ S/autor, *Diccionario Jurídico Mexicano*, op. cit., p. 3110.

¹⁵⁴ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 157.

¹⁵⁵ Santiago Barajas Montes de Oca, *Los contratos especiales del trabajo*, IJ-UNAM, 1992, p. 142.

¹⁵⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, "Empleados de confianza, características de los trabajos realizados por los", citado por: Néstor De Buen Lozano, *Derechos del trabajador de confianza*, México, Cámara de Diputados LVIII Legislatura / UNAM, 2000, p. 21.

general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.¹⁵⁷

La Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado no define al trabajador de confianza, únicamente enlista en el artículo 5º los puestos que deberán considerarse de confianza, que en esencia son puestos de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, auditoría, manejo de fondos o valores, control directo de adquisiciones y de manejo de almacén, secretarios particulares y asesores, estas son básicamente las mismas categorías que se señalan en la Ley Federal del Trabajo, además de los miembros de las policías judiciales y preventivas.

Con las características anotadas se tiene una mejor idea de lo que es un empleado de confianza, sin embargo, una vez más los trabajadores al servicio del Estado se encuentran en una situación diferente. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en una tesis de jurisprudencia afirma que:

A diferencia del sistema de la Ley Federal del Trabajo que atiende a la naturaleza de la función desempeñada por el trabajador en cargos de inspección, vigilancia, administración y fiscalización y no a la determinación que se dé al puesto, desde el origen de la materia se ha atendido al sistema de catálogo para distinguir entre los trabajadores que cuentan con protección del artículo 123 apartado B (...) y sus leyes reglamentarias a nivel federal y local y aquellos que siguen sujetos a la facultad de libre nombramiento y remoción mencionada.¹⁵⁸

Por su parte, el Doctor Néstor De Buen afirma que el trabajo de confianza no es un trabajo especial, sino una relación especial entre trabajador y patrón, definida por las funciones que el primero realiza.¹⁵⁹

También plantea que la confianza no es una cualidad esencial que sea requerida para acceder a puestos de este tipo, mientras que el empleador puede terminar la relación laboral aludiendo a una pérdida de confianza.¹⁶⁰

¹⁵⁷ *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., artículo 9.

¹⁵⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Trabajadores de confianza al servicio del Estado. Origen histórico de los catálogos de puestos en los ordenamientos burocráticos”, 13 de marzo de 1998, citado por: Néstor de Buen, *Derechos del trabajador de confianza*, op. cit., p. 41

¹⁵⁹ Ídem, p. 14

¹⁶⁰ Ídem, p. 16

Por otro lado, De Buen subraya que en el dictamen de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se destacó que “no todo acto de dirección implica confianza porque de lo contrario, de no ser funciones de carácter general, ocurriría que únicamente los trabajadores de la categoría inferior o más simple serán trabajadores de base o de planta”,¹⁶¹ lo que deja ver que no sólo los mandos inferiores no se enmarcaban en el carácter de confianza, sino algunos de mando que no implicaran confianza también pudieran ser puestos de base.

3.2 Marco normativo

Como se ha venido mencionando, incluso en términos de la ley ha habido excepciones en cuanto a los derechos de los trabajadores. En un somero recuento de las luchas laborales, se puede ver que en general se trata de luchas llevadas a cabo por y para los obreros, quedando de lado los trabajadores administrativos, debido a que se entendía en comparación que sus condiciones laborales eran buenas y que existía una mayor relación y mejor entendimiento con los empleadores.

Lo anterior se traduce en que los trabajadores de confianza “eran considerados como cuasipatronos de sus subordinados, (y aparentemente) se convirtieron en los privilegiados del derecho laboral, por estar cerca del patrón o estar de su lado les otorgaría mejores prestaciones”.¹⁶² El doctor De Buen se atreve a decir que al parecer la relación de confianza fue aceptada por el resto de los trabajadores en parte debido a que se trataba de gente con mayor preparación, y que podía llegar a adueñarse de las organizaciones sindicales.¹⁶³

Si bien, durante buena parte del siglo XX la tutela del Estado y el corporativismo concedieron una serie de prebendas y condiciones favorables a los sindicatos -ya fueran observadas por la ley o fuera de ella-, dicha situación fue en detrimento de otros aspectos de la vida laboral, como la libertad sindical, el acceso a mejores salarios, o simplemente la posibilidad de llevar a cabo una verdadera negociación

¹⁶¹ Ídem, p. 27

¹⁶² David Salguero Benítez, *La indefensión jurídica de los trabajadores de confianza al servicio del Estado*, Tesis de licenciatura, México, Facultad de Derecho-UNAM, 2006, p. 18.

¹⁶³ Néstor de Buen, *Derechos del trabajador de confianza*, op. cit., p. 21

colectiva. Un claro ejemplo de la manipulación de los derechos laborales ha sido las múltiples reformas y adiciones que ha sufrido el artículo 123 constitucional, que en total suman 18.¹⁶⁴

La reforma que en principio nos ocupa es la hecha en 1960, en la que se adicionó el apartado B, donde se engloba únicamente a los trabajadores al servicio del Estado, diferenciándolos del resto y colocando a los Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado, en una situación diferente y sin respeto alguno para los derechos colectivos, excluyéndolos de cualquier derecho salvo la protección al salario y las medidas de seguridad social, lo que significa que no tienen derecho a indemnización por despido justificado o injustificado, lo que se traduce en despido libre y sin costo alguno.¹⁶⁵

En el apartado A no se menciona la situación de los trabajadores de confianza sino que se deja a la ley reglamentaria. Fue en la Ley Federal del Trabajo de 1970 donde se incluyó el término “trabajador de confianza” para los trabajadores del Estado,¹⁶⁶ señalando en el artículo 9º que dicha categoría depende de la naturaleza de las funciones y no de la designación del mismo, definiendo como tales a las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.¹⁶⁷

En esta categoría se exime al patrón de la obligación de reinstalar al trabajador, al tiempo que le da a éste libertad para despedir al trabajador si hay pérdida de confianza, e impone restricciones al reparto de utilidades y al derecho a la sindicación.¹⁶⁸

¹⁶⁴ Ídem, p. 7

¹⁶⁵ Ídem

¹⁶⁶ Este término se incluyó por primera vez en la normatividad mexicana en la LFT de 1931, en sus artículos 148 y 126. Véase: Baltasar Cavazos Flores, *Los trabajadores de con...fianza*. México. Trillas. 1993.

¹⁶⁷ *Ley Federal del Trabajo*, op. cit.

¹⁶⁸ Ídem, artículos 185 y 363.

3.3 Derechos de los trabajadores de confianza

Como bien señala Mario de la Cueva en *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, la categoría de trabajador de confianza no se encuentra incluida en la Declaración de derechos sociales¹⁶⁹ –ni en otras declaraciones de tipo internacional sobre derechos sociales, económicos y laborales-, empero, no tendrían por qué ser especificados, ya que se trata de derechos que, así como los derechos humanos, deben ser reconocidos a todo ser humano por el hecho de serlo,

La Ley Federal del Trabajo limita a los trabajadores de confianza en algunos derechos, principalmente los de tipo colectivo, pues determina que:

En cuanto a las relaciones entre los trabajadores de confianza y los demás trabajadores no podrían formar parte de sus sindicatos, pero esto no implica que no puedan organizar sindicatos especiales, debido a la idea de que los trabajadores de confianza están vinculados con los patrones, con los empresarios, y por lo tanto, no podrían formar parte de los mismos, ni ser considerados en los recuentos.¹⁷⁰

No obstante, sí los incluye en las condiciones de trabajo del resto de los trabajadores y deja claro que éstas deberán ser “proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”,¹⁷¹ lo que les garantiza cierto nivel en sus condiciones laborales.

Por su parte, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado limita más a estos empleados, dejándolos en un estado de indeterminación. En primera instancia, el apartado B en su fracción XIV limita sus derechos señalando como únicos el de seguridad social y el de protección al salario. Por otro lado, la ley reglamentaria de dicho apartado también los excluye de su ámbito de influencia, sin embargo alcanza a aclarar en el artículo 70 que no pueden formar parte de sindicatos, coartando con ello su libertad sindical.

¹⁶⁹Mario de la Cueva, op. cit.

¹⁷⁰David Salguero, op. cit., p. 22

¹⁷¹*Ley Federal del Trabajo*, op. cit., artículo 182

Para Carlos Reynoso hay cuatro aspectos principales entorno al trabajo de confianza que deben ser considerados: acceso al empleo, relación de trabajo, estabilidad en el empleo y derechos colectivos.¹⁷² En buena parte, esta clasificación se relaciona con lo que se ha venido revisando en cuanto a los derechos laborales.

3.3.1 Acceso al empleo y relación de trabajo

En la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto, y las funciones de confianza son: “las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.¹⁷³

De esta forma, se puede ver que la primera impresión sobre el trabajo de confianza es la de un puesto en el que se tendrá cierto rango de autoridad. No obstante, existe otro tipo de trabajador de confianza cuyas funciones son más básicas y cuyo nivel en la escala de puestos es menor.

Así, en un puesto de confianza existe una definición muy general de las funciones a realizarse, dando lugar a la polivalencia, pues es personal al que se le asignan tareas diversas y que no siempre concuerdan con el perfil de la plaza. En este sentido, sería conveniente que ya sea la ley o bien los contratos, determinaran una mayor definición en las actividades a realizar y la naturaleza de las funciones que debe desempeñar un trabajador de confianza.

En la relación de trabajo se engloban distintos aspectos de la interacción entre el patrón y el empleado, que en buena parte se reflejan en las condiciones de trabajo. En este caso no se trata de la jornada y el salario. Generalmente estos aspectos son protegidos por la máxima ley en materia, por tratarse de derechos fundamentales del trabajador.

¹⁷²Carlos Reynoso, op. cit.

¹⁷³*Ley Federal del Trabajo*, op. cit., artículo 9.

La Ley Federal del Trabajo estipula que “las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento”.¹⁷⁴

Así, los trabajadores de confianza deben contar con las garantías mínimas que tienen los demás. A pesar de que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no tienen un referente legal similar que les garantice la observancia de condiciones laborales mínimas, cuando menos la fracción XIV del apartado B del artículo 123 les reconoce el derecho a la protección al salario y a la seguridad social. Sin embargo, aún de con ello, los trabajadores del Estado que son de confianza quedan en una especie de limbo respecto a las jornadas laborales e incluso al salario.

3.3.2 Jornada de trabajo

Como ya se revisó, la Ley Federal del Trabajadores al Servicio del Estado establece que en caso de que se requiera extender la jornada debe haber una compensación adicional, más cabe hacer notar que los trabajadores de confianza están excluidos de este ordenamiento, por lo que no está asentado si son acreedores o no al pago por horas extras, quedando esto a juicio del empleador. Esto mismo sucede con el horario de trabajo ya que si bien la Constitución define la jornada laboral máxima, en la práctica este tipo de trabajador puede contar con un horario indefinido, con base en las responsabilidades que tiene en la empresa u organismo y las necesidades de éste.

Lo anterior va en detrimento del derecho al descanso de los trabajadores de confianza, pues además del horario indefinido hay patrones que requieren de la presencia de sus empleados en días de descanso, interfiriendo con sus momentos de esparcimiento, y aunque no tengan la obligación legal de acudir a esos llamados, la inestabilidad de su tipo de trabajo puede ser una presión fuerte para estar en función de las necesidades del empleador.

¹⁷⁴ Ídem, artículo 182.

3.3.3 Salario

Otro aspecto que no queda clara es el salario. Usualmente el trabajo de confianza se entiende como un trabajo bien remunerado, en la lógica de que se trata de puestos de dirección, etc. Empero, a pesar de que uno de los dos derechos que se reconoce a este tipo de trabajador es el de protección al salario.

En los cada vez más numerosos casos de trabajadores de confianza de rango menor, hay un desajuste en el salario, pues llega a ser inferior al de un trabajador de base, o bien puede ser un poco mayor pero prescindiendo de muchas prestaciones e ingresos complementarios (por ejemplo en el sector privado se restringe la participación en el reparto de utilidades a los trabajadores de confianza, y en el sector público no cuentan por ley con días económicos ni pagos adicionales como los sindicalizados).

En algunos casos, sobretodo en el sector gubernamental, se ha tendido a conceder ciertas prestaciones “de base” a los trabajadores de confianza, como son vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, más esto se ve supeditado a la capacidad y/o buena voluntad del patrón, quien puede modificar o suprimir dichas prestaciones.

Además de lo ya mencionado, cabe anotar los abusos que se llegan a presentar ante la inestabilidad de los trabajos de excepción, como es el caso del de confianza, donde en ocasiones el patrón o jefe inmediato abusa de los servicios del empleado, aprovechando el poder que tiene para terminar la relación de trabajo en una forma relativamente sencilla, esto es, sin que haya mayores obstáculos legales ni agrupaciones sindicales que lo cuestionen.

3.3.4 Estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo se traduce en seguridad económica y significa un mínimo de protección ante las variaciones en la oferta y demanda en el mercado de trabajo.

En el caso del trabajo burocrático, la separación del puesto generalmente se da por recorte de personal o por motivos políticos –cuando llega un nuevo jefe suele colocar a su grupo político en las plazas a su alcance, por ello se busca dar cierta garantía a los titulares de esas plazas, privilegiando la decisión y buena conducta del trabajador, dado que en tanto éste se maneje dentro del marco normativo, idealmente la separación del cargo sólo se daría cuando él así lo decidiera.

Una de las características del trabajo de confianza es la falta de estabilidad en el empleo. Dada la gran importancia de este derecho se llega a considerar a la falta de estabilidad como uno de las principales vulnerabilidades del trabajo de confianza. Para Carlos Reynoso esto se pone en duda porque implicaría que los demás trabajadores tienen mayores garantías de permanencia, lo que a su parecer es difícil de demostrar en los hechos.¹⁷⁵

Empero no deja de ser una realidad la discrecionalidad en la terminación de la relación laboral que permite el trabajo de confianza, ya que en la mayoría de los casos no pueden recurrir a la reinstalación o a la indemnización como los empleados de base, y en consecuencia no se les considera en ningún momento la antigüedad.¹⁷⁶

Al respecto cabe recalcar el papel que puede jugar un sindicato, que en el caso del resto de los trabajadores, y en el supuesto de no tener acuerdos previos con el patrón, debe presionar para que se averigüe si realmente se trató de despido justificado y en caso de no ser así se satisfaga al trabajador, ya sea por medio de la reinstalación o la indemnización.

La Suprema Corte ha sostenido que para hacer válida la separación de un trabajador de confianza de su puesto deben existir razones objetivas que determinen la pérdida de confianza, lo que, como se ha dicho, es difícil de comprobar. Asimismo, en la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal se ha estipulado que aquellos servidores que sean despedidos injustificadamente tendrán derecho a la indemnización, pero esto engloba únicamente a los servidores públicos de carrera.

¹⁷⁵ Carlos Reynoso, op. cit., p. 38

¹⁷⁶ Aquí entra otro elemento donde hay casos en que el trabajador labora muchos años en una institución pero por ser de confianza no genera antigüedad alguna, y si en un momento dado se le separa del cargo al reincorporarse al mercado de trabajo le es más difícil encontrar otro empleo.

3.3.5 Seguridad y salud

Este derecho es una de las pocas prestaciones contempladas en la ley para este tipo de trabajador, y que aparentemente les da cierta estabilidad, sobretodo en comparación con los eventuales y de honorarios, ya que a diferencia de éstos, cuentan con las prestaciones que abarca la seguridad social como la atención médica permanente, inclusión en los esquemas de jubilación, vejez, invalidez y muerte, así como cuidados maternos, asistencia médica a familiares y la posibilidad de obtener créditos para vivienda.

No obstante, cabe señalar que el monto de cotización de los diversos seguros y préstamos para los trabajadores de confianza no se basa en su salario real, sino que en muchas ocasiones el patrón establece un salario base bastante menor, que llega a asemejarse al del resto de los trabajadores, y la otra parte de su ingreso es etiquetada como asignación adicional, lo que limita las aparentes ventajas que tienen al presuntamente contar con un salario mayor al que perciben los trabajadores de base.

3.3.6 Derechos colectivos

Como se ha mencionado a lo largo de este capítulo, los trabajadores de confianza no pueden formar parte del mismo sindicato en el que se encuentra el resto de los trabajadores, y no pueden ser incluidos en el contrato colectivo ni ser considerados en los recuentos para el emplazamiento a huelga, y en el caso de los trabajadores de confianza al servicio del Estado hay una ausencia total del derecho a la sindicalización y en consecuencia del resto de los derechos colectivos.

De esta manera, se les niega la posibilidad a un contrato colectivo donde participen del establecimiento de las condiciones generales de trabajo –que, en el caso de organismos autónomos, son establecidas por el órgano de dirección-, de asociación, y de huelga –principal mecanismo de presión por parte de los trabajadores-.

Si bien el Estado, a diferencia de las empresas privadas, no está buscando obtener mayores ganancias, la escasez de recursos públicos es una constante, situación que se utiliza como contra argumento a las solicitudes de aumentos salariales, dando como resultado que la negociación colectiva no se lleve a cabo en el sector público. Asimismo, la idea que se tiene de lo oneroso de contar con un sindicato –dadas las prestaciones y aumentos que reclaman- ha promovido la búsqueda de mecanismos para limitar este derecho.

A pesar de esto, existen algunas organizaciones independientes formadas por los trabajadores de confianza de organismos públicos como la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza de la Industria Petrolera A.C., el Sindicato de Empleados de Confianza de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (SECUABJO), Sindicato Único de Trabajadores de Confianza al Servicio del Municipio de Oaxaca de Juárez, Sindicato del Personal de Confianza del Gobierno del Estado de Veracruz, Sindicato de Trabajadores del IFE (STIFE), y el llamado Sindicato Independiente de los trabajadores del ISSSTE.

3.4 Obligaciones

En la LFT se establece que los trabajadores de confianza, o mejor dicho, aquellos que ejerzan funciones de dirección se consideran como representantes del patrón “y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”,¹⁷⁷ por lo que se deduce que deben desempeñarse siempre a favor de los intereses del patrón.

En el caso de los trabajadores al servicio del Estado el artículo 44 de la LFTSE enumera cuales son las directrices que deben seguir, entre las que se encuentran desempeñar sus labores con intensidad, esmero y cuidado, sujetándose a la dirección de sus jefes y con apego a la ley, cumplir con las condiciones incluidas en las condiciones generales de trabajo, guardar reserva de los asuntos que se hagan de su conocimiento con motivo de su trabajo, puntualidad, no hacer propaganda dentro del lugar de trabajo y asistir a los institutos de capacitación.

En el caso de los trabajadores de confianza al servicio del Estado estas condiciones no aplican directamente dado que el artículo 8 de la Ley Federal de

¹⁷⁷ *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., artículo 11.

Trabajadores al Servicio del Estado los excluye de la misma, por lo que sus obligaciones se determinan directamente en el reglamento de cada institución a la que pertenecen, así como por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

3.5 Trabajadores de Confianza al Servicio del Estado

Los empleados de la administración pública o también llamados –y en muchas ocasiones de manera despectiva- “burócratas” suelen ser percibidos como un lastre, como la burocracia en su peor expresión. Sin embargo, su situación es compleja dado que el Estado debe garantizar que sus funciones no sean interrumpidas –por ello pocas veces se va más allá del emplazamiento a huelga-, y al mismo tiempo cuenta con recursos limitados, lo que hace difícil que se ejerza la negociación –aunque hay sectores como el educativo que hacen amplio uso de sus derechos colectivos-.

De este modo, pareciera existir un (sub) modelo contractual de regulación laboral de los empleados de la administración pública, que es rígido en cuanto a las leyes que lo tutelan, dado que se basa en una total unilateralidad. Incluso en su Convenio No. 151 la OIT acepta que existen ciertas categorías de empleados públicos a los que no son aplicables los derechos de sindicación y de negociación colectiva.

Al adentrarse en las condiciones de los trabajadores de confianza al servicio del Estado se encuentran mayores limitantes pues se conjugan dos ámbitos de excepcionalidad.

Éstos ven limitados sus derechos laborales al restringírseles los derechos que la Constitución contempla para el resto de los trabajadores del Estado. La Suprema Corte ha argumentado que únicamente se les garantizan los derechos que no pueden ser restringidos y que son de carácter general, esto es, la protección al salario y la seguridad social. No obstante, cabe preguntar si el resto de los derechos si pueden ser restringidos y con base en qué criterios.

Recordando el Capítulo I de este trabajo, los derechos laborales son esenciales, y por ello han sido consagrados en nuestra Constitución y en diversos

ordenamientos internacionales. Más, en este caso, los trabajadores de confianza al servicio del Estado llegan a ver vulnerados derechos a una jornada laboral justa, al pago de horas extras, al descanso y por supuesto a la estabilidad en el empleo y a cualquier derecho colectivo.

Esta situación trae consecuencias diversas por el abuso por parte de los patrones –funcionarios públicos de alto nivel que representan al Estado en su carácter de patrón directo-. Una de las más recurrentes en los últimos años ha sido la clasificación de diversas plazas como de confianza, sin justificación legal ni funcional, esto con la finalidad de:

Preparar el terreno de la defensa procesal ante la eventualidad de un conflicto laboral, en el que de entrada el trabajador tendrá en su contra la clasificación que como de confianza se haya hecho a su plaza, pues con ello el demandado podrá alegar la carencia de inamovilidad en el empleo y, por tanto, la improcedencia de las pretensiones de reinstalación o de pago de indemnización por despido.¹⁷⁸

Ésta es una situación difícil de comprobar, empero es evidente cómo ha aumentado el número de plazas de confianza y sin que se tenga la certeza la razón de tal aumento, en tanto que ha contribuido a que se reduzca el número de empleados que disfrutaban plenamente de sus derechos laborales.

Por otra parte, se dice que para evitar que se dé un mal uso al trabajo de confianza hay disposiciones de la Corte en el sentido de que no basta con definir un puesto de confianza, sino que tal caracterización debe atender a la naturaleza de las funciones que se desempeñen, lo que debe ser coincidente con lo establecido en el artículo 5º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado. Lo anterior no ha impedido que existan diversos casos en que se dice que una plaza es de confianza cuando las funciones a que atiende no tienen tales características.

¹⁷⁸Sergio Pallares y Lara, *Las relaciones laborales en el servicio público*, México, Porrúa, 2007, p. 111.

3.6 Formas de defensa para los trabajadores de confianza

Según lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza pueden presentar sus quejas o inconformidades laborales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al igual que el resto de los trabajadores. En el caso de los trabajadores del Estado las leyes no contemplan esa posibilidad, ya que de inicio se les excluye de la Ley Burocrática y con ello de todos los derechos de defensa en ella contenidos.

Sin embargo, la jurisprudencia señala que la naturaleza del empleo no define la jurisdicción del Tribunal, por lo que éste podrá conocer y examinar casos presentados por personal de confianza adscrito a alguna dependencia de alguno de los poderes de la Unión¹⁷⁹ –con excepción del Judicial, donde los conflictos laborales generados en éste son presentados en el Pleno de la Suprema Corte en el caso federal, o en las Salas Superiores en el ámbito local y en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación tratándose de trabajadores de empleados de ese organismo-.

También en este aspecto existen regímenes especiales, como en las fuerzas armadas y marina, donde existen instancias administrativas internas; el Servicio Exterior, que contempla un trámite inicial ante una comisión de personal; y el IFE, que también es atendido por el Tribunal Electoral, según lo dictado por su reglamento interno.

3.7 El uso del trabajo de confianza

Dentro de las medidas tomadas en el marco del neoliberalismo, además de las modificaciones al contrato de trabajo, se encuentran diferentes formas de contratación atípicas, entre ellas el trabajo de confianza. Con base en lo expuesto, se entiende que si bien esa forma atípica de contratación coloca al trabajador en una cierta inestabilidad e indefensión, de alguna forma se justifica por el nivel de

¹⁷⁹ Néstor de Buen, *Derechos del trabajador de confianza*, op. cit., p. 78.

responsabilidad que recae sobre él, y se ve compensado por otro tipo de beneficios, generalmente de tipo económico.

Empero, y en contra de lo dictado por la Suprema Corte en cuanto a que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones y no de la denominación del puesto, con la evolución del sistema laboral el trabajo de confianza ha dejado de ser una categoría aplicable sólo a altos mandos, para empezar a utilizarse sin reparar en el tipo de funciones ni en los sueldos asignados, y en cambio, ha contribuido a que se flexibilicen las condiciones de trabajo de un número cada vez más grande de empleados, al carecer éstos de derechos colectivos.

Ésta pudiera leerse como una mera hipótesis que ha sido paulatinamente más frecuente entre algunos laboristas, debido a que cada vez con mayor frecuencia nos encontramos con situaciones donde se establece la relación de confianza con todos o buena parte de los empleados de un organismo, sin que esto se relacione necesariamente con la naturaleza del puesto o las funciones que deben desempeñar, menos aún con el sueldo percibido.

A decir de Santiago Barajas, el problema del trabajo de confianza está en que:

Tanto en la doctrina como en el derecho internacional (...) carece de una categoría autónoma dentro de la empresa (...); simplemente se le incorpora a la planta de empleados administrativos y se le asignan determinadas funciones, o se le otorga una porción de la representación patronal (...); se prescinde de sus servicios cuando estos no son altamente redituables y se les liquida sin ninguna razón o explicación (...)¹⁸⁰

A causa de que se limitan muchos derechos adquiridos por el personal de base, se ha señalado a esta práctica como una forma de eliminar la presencia de sindicatos de las empresas y organismos públicos y privados. Néstor De Buen plantea la situación de los trabajadores de confianza en términos de que “bajo la apariencia de la concesión de derechos en realidad se esconde la eliminación de todos los demás”,¹⁸¹ resaltando el hecho de que aparentemente se concede ciertos beneficios en detrimento de los verdaderos derechos que deberían ser

¹⁸⁰Santiago Barajas, op. cit.

¹⁸¹Ídem, p.66

observados en todo momento.

En México el trabajo de confianza fue extendiéndose poco a poco, tanto en el sector privado como en el público. Esto es, se comenzó a designar a un número cada vez mayor de empleados el carácter de confianza, aunque realmente sus funciones y percepciones distaran mucho de ello.

A finales de los años ochenta y principios de los noventa esto comenzó a suceder en la Comisión Nacional de Valores, la de Seguros y Finanzas y la Comisión Bancaria, llegando en esta última a un punto donde el personal de base representaba el 20% del total. Sin embargo, a la par se fue haciendo más común la denominación de confianza a plazas diferentes a las de los altos mandos.

En los casos en que ya existía un contrato colectivo de trabajo esta modificación fue introducida en los mismos, “de hecho en estos casos se convierten en contratos de protección, signados con sindicatos “blancos” (...) o con sindicatos charros”.¹⁸²

En otros casos, donde no existía un contrato colectivo, la designación fue más rápida y directa. Esto sucedió en algunas dependencias públicas que fueron creadas justamente en esa época, como la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el Instituto Federal Electoral.

De este modo, el trabajo de confianza se fue inscribiendo en las medidas implementadas dentro del nuevo modelo económico que reemplazó al Estado de Bienestar. Aunque no se trató de una de las acciones principales del cambio en los aspectos laborales, sí ha tenido una presencia constante dentro de las medidas de regulación laboral.

¹⁸²Octavio Lóyzaga, op cit., p. 73

Esta tendencia continuó y fue aumentando paulatinamente, como lo muestra la siguiente tabla:¹⁸³

| TABLA 5. VARIACIÓN ANUAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIPO DE CONTRATACIÓN | | | | | | | |
|--|-----------|---------------|-----------|------------|---------------|---------|-----------|
| BASE | | | | NO BASE | | | |
| Año/a | Base | Lista de Raya | Confianza | Eventuales | Lista de Raya | Otros* | Total |
| 1999 | 1,713,128 | 65,589 | 320,044 | 80,383 | 3,633 | 488,384 | 2,671,161 |
| 2000 | 1,730,709 | 66,951 | 327,489 | 70,320 | 2,164 | 526,102 | 2,723,735 |
| 2001 | 1,744,349 | 63,213 | 339,536 | 64,766 | 1,732 | 566,265 | 2,779,861 |
| 2002 | 1,751,283 | 55,681 | 349,158 | 75,445 | 1,935 | 581,125 | 2,814,627 |
| 2003 | 1,755,427 | 54,217 | 345,179 | 76,564 | 1,690 | 610,483 | 2,843,560 |
| 2004 | 1,761,306 | 53,069 | 358,557 | 78,465 | 1,207 | 636,767 | 2,889,371 |
| 2005 | 1,742,677 | 51,249 | 393,054 | 83,150 | 919 | 674,577 | 2,945,626 |
| 2006 | 1,767,474 | 56,008 | 399,753 | 78,289 | 717 | 700,924 | 3,003,165 |
| 2007 | 1,787,897 | 58,407 | 425,260 | 81,308 | 888 | 747,007 | 3,100,767 |
| 2008 | 1,776,888 | 64,787 | 426,139 | 116,443 | 6,317 | 818,387 | 3,208,961 |
| 2009 | 1,781,546 | 65,333 | 459,785 | 109,371 | 9,806 | 886,104 | 3,311,945 |

*Incluye pensionistas con cargo al ISSSTE

FUENTE: Elaboración propia con datos del Anuario Estadístico del ISSSTE.

¹⁸³ Si bien estos datos incluyen en una misma categoría a trabajadores de confianza y otros que no son de base, resulta útil conocer la diferencia entre los que tienen todos sus derechos garantizados y los que no, y cómo las plazas con mayor inestabilidad han ido creciendo.

Estos datos muestran que ha habido un aumento más o menos constante de empleados que no son de base con respecto al total, lo que puede ser atribuido a dos cosas, por un lado a una mayor profesionalización del servicio público a partir del cambio del modelo, o bien, para permitir una mayor flexibilización de la fuerza de trabajo en el sector público.

Así, “el estado ha acudido a este fácil expediente de simular relaciones de confianza cuando se trata de auténticos trabajadores de base (...)”¹⁸⁴principalmente se ha introducido a través de lo que Lóyzaga de la Cueva denomina manipulación de los tabuladores de salarios, por ejemplo, “al inscribir a los trabajadores en el catálogo de lista de raya o de supernumerarios, cuando en realidad sus funciones son idénticas a los trabajadores de base”.¹⁸⁵

De esta forma, si un trabajador quiere tener un mejor salario debe admitir el carácter de confianza –si bien cabe aclarar que donde existe un sindicato hay la posibilidad de solicitar permiso para ocupar un puesto de confianza, y si se desea, regresar posteriormente a la plaza de base-.

Las razones que se han dado para preferir al trabajador de confianza se han centrado en la eficiencia, la confidencialidad, la capacidad y profesionalismo que alcanza el personal de confianza, haciendo clara alusión a la ineficiencia e intransigencia de aquellos que son de base.

En efecto, uno de los grandes problemas del sistema laboral mexicano, y sobre todo de la llamada burocracia ha sido la baja e incluso nula productividad y responsabilidad de los trabajadores de base, quienes se escudan en un sindicato que generalmente sólo sirve para mantener ese estatus quo (esta situación es la herencia del charrismo sindical promovido y alentado por los distintos gobiernos nacidos de la revolución).

Asimismo, “se aduce también la necesidad de tener personal capaz, flexible, multihabilitado, nuevamente como si el trabajador con derechos laborales

¹⁸⁴Arturo Alcalde Justiniani, “El cuello gris de los trabajadores de confianza” en: César Chávez, op. cit., p. 110. Cabe aclarar que la ley señala que si un trabajador es de base y quiere acceder a un puesto de confianza puede dejar solicitar permiso para separarse del cargo de base y tiene la posibilidad de regresar a él en determinado momento. Por otra parte, el nivel salarial de los trabajadores de base tiende a justificarse por las prestaciones que obtienen, lo que no deja de ser una forma complementaria del salario.

¹⁸⁵Lóyzaga, op. cit., p. 74

implicara necesariamente improductividad, incapacidad, rigidez o irresponsabilidad”.¹⁸⁶

A esto hay que agregar que se ha convertido en un buen método para reducir gastos en prestaciones y evitar la sindicalización y los derechos relacionados con ella, como el de antigüedad, huelga, etc., y para tener un mayor control sobre los empleados, en pocas palabras se extiende la idea de que el “personal inseguro es personal más productivo”.¹⁸⁷

Para Alcalde Justiniani, con restricciones como las que se imponen a los trabajadores de eventuales, de confianza, de honorarios, etc., se pretende segregarlos de los derechos que goza el resto, y se favorece la subordinación y el control tanto político como laboral de los trabajadores en general.¹⁸⁸

La inquietud surge al corroborar un incremento en el número de empleados de este tipo respecto a los de base. Además, aquí cabe corroborar que las condiciones de trabajo de los cada vez más trabajadores de confianza en efecto se apeguen al concepto establecido por la ley y no se queden únicamente en el papel.

En el fondo prevalece un esquema de subdesarrollo laboral, cimentado en la ausencia de libertad sindical y en el sometimiento de las organizaciones obreras al Estado y los patrones, con una aparente exigencia del modelo político mexicano.¹⁸⁹

Cuando se revisan las prestaciones con que cuentan los trabajadores de confianza en el servicio público y se comparan con la situación de trabajadores como los de honorarios o los eventuales se encuentra una clara ventaja, aún cuando el trabajador de confianza pudiera llegar a percibir un sueldo igual o menor al de las otras categorías, empero la constante sigue siendo, en los tres tipos, un déficit en el goce pleno de sus derechos laborales, en clara desventaja con los empleados de base.

¹⁸⁶Arturo Alcalde, op. cit., p. 111

¹⁸⁷Ídem

¹⁸⁸Ídem, p. 109

¹⁸⁹Ídem, p. 112

Capítulo IV

4 IFE, trabajadores y derechos laborales

4.1 El papel del IFE en el sistema político mexicano.

4.1.1 Marco conceptual

En el presente trabajo se define al Estado como la sociedad políticamente organizada, que generalmente se encuentra establecida en un territorio propio, cuenta con un orden jurídico que rige la vida en comunidad y cuida los intereses de ésta, y una autoridad que vigila que dichas reglas se cumplan, de manera que se logre el fin del Estado que es mitigar la escasez y el conflicto social.

De lo anterior se deduce que el (sub) sistema laboral está fuertemente ligado con el económico, y lo que sucede en éste necesariamente afecta al primero. Esta situación ha llevado a que cada modelo económico se vea en la necesidad de definir qué papel debe jugar el trabajo en el orden que se pretende establecer.

En el capítulo segundo se hizo referencia a los sistemas de relaciones que conforman al Estado y los subsistemas que surgen de la interacción de los primeros. También se dijo que los tres principales sistemas son el político, económico y social. Es a través de ellos que los diversos actores interactúan en busca de determinados objetivos.

El Estado, como garante de los intereses comunes, debe contar con los elementos que asegure los mínimos de bienestar y que hagan frente de manera eficaz a los retos y las amenazas externas e internas, reales y potenciales a los que se enfrenta la nación, y dé un orden a las diversas interacciones (sociales, económicas, políticas, etc.) que se dan en su interior. En palabras eastonianas,¹⁹⁰

¹⁹⁰Véase David Easton, *Esquema para el análisis político*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1969.

el Estado, a través de sus instituciones asigna autoritativamente los valores que los miembros del sistema (los individuos) demandan.

Dicha asignación sólo es posible por medio de las interacciones de poder que se dan dentro del sistema político.¹⁹¹ En estas interacciones participan diversos actores. La definición de quiénes y cómo toman parte está definida por el régimen político de cada Estado, es decir, por “el conjunto de las instituciones que regulan la lucha por el poder y el ejercicio del poder y de los valores que animan la vida de tales instituciones”.¹⁹²

De este modo, un determinado régimen está definido y al mismo tiempo define normas y valores respecto a la lucha por el poder en un Estado. Aunque existen variantes en cuanto a regímenes y formas de gobierno, y según la época se han desarrollado distintas clasificaciones, en relación al Estado moderno las dos principales tipologías distinguen entre régimen autoritario, totalitario y democrático y el gobierno monárquico, aristocrático y democrático.

En la primer tipología el régimen autoritario es aquel donde el poder es ejercido de manera arbitraria por un jefe de Estado; el totalitario, caracterizado por la presencia de un solo partido político, cuyo funcionamiento se vincula directamente con el Estado; y el democrático, basado en la participación política de los ciudadanos principalmente a través de un sistema de partidos.

La segunda tipología se refiere a la forma de ejercer el poder, ya sea a través de una sola persona como es en las monarquías; de un grupo selecto como en las aristocracias; o por diversos representantes electos mediante el voto del pueblo.

En el presente estudio nos enfocamos en la democracia, ya que el régimen que actualmente se desarrolla en México y se encuentra reconocido en nuestra Constitución¹⁹³. Éste se caracteriza, entre otras por contar con un (sub) sistema

¹⁹¹ Definido como “el conjunto de los procesos de decisión que conciernen la totalidad de una sociedad global”. Jean-William Lapierre, *El análisis de los sistemas políticos*, Barcelona, Ediciones Península, 1976, p. 39.

¹⁹² Norberto Bobbio y Nicola Matteucci, *Diccionario de política*, México, Siglo XXI, 1982, p. 1362.

¹⁹³ Artículo 40. Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su

electoral, a partir del cual nace el caso de estudio de este trabajo, el Instituto Federal Electoral. Se trata del mecanismo por el que el sector de la población facultado por la ley elige a sus representantes para la integración de los órganos de gobierno.

El sistema electoral también se divide según la manera en que se elige a los representantes. Las formas más comunes son: mayoritario, donde se declara triunfador a aquel que obtiene mayor cantidad de votos; y proporcional, que pretende una representación más equilibrada.¹⁹⁴

Si se ve al sistema electoral de manera simplista se puede caer el error de definirlo como una mera forma de asignación de escaños por votación, empero implica una parte importante de la interacción entre sociedad y autoridades, a través del cual se genera parte de los insumos (apoyos y demandas) del sistema político.

Al revisar el concepto de Estado, vemos que se aprecia una necesidad por crear y mantener instituciones que ayuden al Estado a lograr sus objetivos, o dicho de otro modo, debe haber mecanismos para la interacción y asignación de valores dentro del sistema político. Cabe anotar que dicha asignación no se hace únicamente a través de las instituciones del Estado, hay diversas vías para ello, como los grupos y corporaciones que formalmente están fuera del aparato estatal y que coexisten con las instituciones dentro del sistema político.

De este modo, en todos los regímenes democráticos hay instituciones electorales que tienen distinto peso y dimensión, según las características de cada sistema político. En el caso de México hay coincidencia en hablar de un sistema *sui generis*, cuya historia lo hace diferente del resto de sus similares latinoamericanos, y es precisamente su historia la que ha definido el valor que actualmente tiene el sistema electoral mexicano.

régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.

¹⁹⁴Rodrigo Borja, op. cit., pp. 1280-1282.

4.1.2 El sistema electoral mexicano.

El Estado mexicano desde su nacimiento se caracterizó por una fuerte centralización del poder, haciendo que el sistema político fuera muy cerrado. La asignación de valores era altamente selectiva y arbitraria, los insumos del provenían de sectores específicos, consecuentemente los productos eran en buena medida dirigidos a ellos mismos. A pesar de que formalmente había elecciones, el régimen democrático no era llevado a cabo en nuestro país.

En la época posterior a la Revolución Mexicana, aparentemente se pretendió una apertura del sistema para las masas. Con la nueva Constitución se buscó establecer un nuevo régimen, más plural y verdaderamente democrático. Esto se logró someramente, ya que las características de la Nación llevaron a continuar con el centralismo y el autoritarismo, disfrazados de democracia, logrando consenso y conformidad. Como ya se ha mencionado, esto se logró en buena parte gracias al uso y difusión del corporativismo –por cierto uno de los elementos no institucionales de interacción en el sistema político mexicano-.

Así, el sistema electoral sirvió principalmente como una mera forma de corroborar la legitimidad del régimen. Desde los años cincuenta y hasta 1973, el órgano encargado las elecciones fue la Comisión Federal de Vigilancia Electoral, presidida por el Secretario de Gobernación, y conformada por otro miembro del gabinete, un diputado, un senador y dos representantes de los partidos políticos más importantes a nivel nacional¹⁹⁵, dicha composición implicaba parcialidad y opacidad en los procesos electorales.

Posteriormente, su nombre cambió a Comisión Federal Electoral, pero en esencia seguía funcionando igual. Su incongruencia con la esencia del modelo democrático era obvia, pues el Poder Ejecutivo se encargaba de la organización de las elecciones, lo que ayudaba a que se siguiera reproduciendo la asignación de candidatos y ganadores desde la presidencia.

La inviabilidad del sistema electoral de entonces fue obviándose conforme el entramado social fue cambiando. La manera de interactuar y de pensar de un número cada vez mayor de personas a lo largo de las décadas de los sesentas y

¹⁹⁵www.ife.org.mx

setentas, llevó a la pretensión de aquéllas de modificar las relaciones del sistema político. Sin embargo, la respuesta por parte de los órganos del Estado comenzó a darse sólo de forma paulatina con las reformas electorales de 1977 y 1987.

En la literatura electoral se suele señalar la reforma electoral de 1977 como un pequeño pero importante paso hacia la posterior apertura del sistema. “En ese año se expidió la Ley de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales (LOPPE), cuya principal aportación fue la de permitir el ingreso a la vida institucional de fuerzas políticas antes “proscritas” y propició su representación en los órganos legislativos. La LOPPE modificó la integración de la Comisión Federal Electoral y permitió la participación de los partidos políticos (...) en igualdad de condiciones”.¹⁹⁶

La intención de las autoridades con ambas reformas fue liberar la presión que ejercía con cada vez mayor fuerza la creciente clase media y evitar un mayor desgaste del sistema corporativo. Esto derivó en un fenómeno muy importante para el sistema político mexicano, la reforma electoral de 1989 que llevó a la posterior creación del IFE en 1990.

4.1.3 El inicio del Instituto Federal Electoral.

Después de las elecciones federales de 1988 que fueron fuertemente cuestionadas se hizo sentir la necesidad de un órgano autónomo capaz de organizar las elecciones de manera eficaz y eficiente. En 1989 se realizaron una serie de modificaciones a la Constitución con las cuales se dio origen al IFE¹⁹⁷.

En agosto de 1990 fue expedida una nueva legislación en materia electoral, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE), ley reglamentaria en materia de derechos y obligaciones político-electorales de los ciudadanos; la organización, función y prerrogativas de los partidos políticos y las agrupaciones políticas; y la función estatal de organizar las elecciones de los integrantes de los Poderes Legislativo y Ejecutivo de la Unión.¹⁹⁸

¹⁹⁶www.ife.org.mx.

¹⁹⁷S/autor, *Instituto Federal Electoral. 15 años viviendo la democracia*. México, IFE, 2005.

¹⁹⁸www.ife.org.mx.

Es decir, se trata de la norma que rige la vida electoral del país, incluyendo por supuesto el funcionamiento del IFE. El 11 de octubre de 1990, el IFE inició sus funciones de manera formal.

A partir del nacimiento del Instituto Federal Electoral la legislación electoral se ha reformado en diversas ocasiones, pero las más significativas han sido dos:

- La reforma de 1994 le dio un papel de mayor relevancia a los consejeros ciudadanos en la composición y procesos de toma de decisiones, -dejando a un lado la figura de consejeros magistrados-, confiriéndoles la mayoría de los votos y ampliando las atribuciones de los órganos de dirección a nivel estatal y distrital.¹⁹⁹
- La reforma de 1996 rediseñó al Consejo General del Instituto, ya que el secretario de Gobernación dejó de presidir el Consejo, y al mismo tiempo se modificaron distintas normas con referencia al acceso a medios de comunicación por los partidos y se hizo una reglamentación más precisa en cuanto al financiamiento de los mismos.²⁰⁰

El nacimiento pero sobre todo la declaración de la autonomía del IFE significó un momento importante en la vida política del país, debido a la historia de manipulación e intervencionismo en los procesos electorales. La existencia del IFE y la forma en que manejó sus primeras elecciones logró su objetivo, dar mayor certeza y credibilidad al proceso electoral, lo que se había convertido en uno de los elementos deslegitimadores del régimen se convirtió en un elemento a favor ante las adversidades en el ámbito económico y el rezago social.

Es por ello que, a diferencia de muchos otros países, en México se comenzó a dar un gran peso al sistema electoral, y se señaló al IFE como el gran responsable no sólo de lograr unas elecciones limpias sino de definir y promover una verdadera cultura política democrática –ambas se antojan un reto dadas las características de la cultura política del mexicano-.

Así, una tarea a la que deberían avocarse todos los miembros e instituciones de la sociedad, se ha dejado en un solo organismo que para tales efectos es insuficiente y que al mismo tiempo, es señalado por tener una estructura y un

¹⁹⁹ www.ife.org.mx

²⁰⁰ José Woldemberg, “1996-2003: modelo para armar”, en: S/autor, *Instituto Federal Electoral*, op. cit.

costo muy alto para una tarea que en muchos países resulta mucho más barata y simplificada. Para dar una idea del tamaño del Instituto, actualmente cuenta con 15, 355 empleados y un presupuesto de 10, 499, 006, 365 pesos. Posteriormente se ahondará más en estos datos.

4.2 El Instituto

Desde 1990, el Instituto Federal Electoral ha sido el organismo encargado de organizar las elecciones federales, que comprenden la elección del Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, así como de diputados y senadores que integran el Congreso de la Unión.

Para tal objetivo, se establece que entre las principales características del Instituto se encuentran su carácter público, autónomo, permanente, desconcentrado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, y en cuya integración participan el Poder Legislativo, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos.²⁰¹

El IFE lleva a cabo diversas actividades relacionadas con la preparación, organización y conducción de los procesos electorales.

Entre sus actividades fundamentales se pueden mencionar las siguientes: capacitación y educación cívica; geografía electoral; derechos y prerrogativas de las agrupaciones y de los partidos políticos; padrón y listas de electores; diseño, impresión y distribución de materiales electorales, preparación de la jornada electoral, cómputo de resultados; declaración de validez y otorgamiento de constancias en la elección de diputados y senadores; regulación de la observación electoral y de las encuestas y sondeos de opinión; administración del tiempo que del Estado en radio y televisión.²⁰²

²⁰¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, op. cit., artículo 41 apartado III

²⁰² www.ife.org.mx

4.2.1 Principios y fines

La Constitución establece los principios fundamentales que deben regir las acciones de organizar las elecciones federales que tiene a su cargo el Instituto Federal Electoral: certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad.²⁰³

De igual forma, en su artículo 69 el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE) señala los fines que el IFE debe: contribuir al desarrollo de la vida democrática; preservar el fortalecimiento del régimen de partidos políticos; integrar el Registro Federal de Electores; asegurar a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos político-electorales y vigilar el cumplimiento de sus obligaciones; garantizar la celebración periódica y pacífica de las elecciones para renovar a los integrantes de los Poderes Legislativo y Ejecutivo de la Unión; velar por la autenticidad y efectividad del sufragio; y llevar a cabo la promoción del voto y coadyuvar a la difusión de la cultura democrática.

4.2.2 Estructura orgánica

La estructura orgánica del IFE es muy amplia y compleja. Con base en la desconcentración que debe existir su organización, cuenta con una sede central en el Distrito Federal; 32 delegaciones, una en cada entidad federativa; y 300 subdelegaciones, una en cada distrito electoral uninominal, así como con oficinas municipales en los lugares que se determine necesario.²⁰⁴

A partir de esta estructura es posible llevar a cabo las elecciones locales de gobernador, diputados locales y presidentes municipales.

La Constitución establece en el artículo 41 apartado III que el IFE “contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia”. Los órganos de dirección están integrados de manera colegiada bajo la figura de

²⁰³ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, op. cit.

²⁰⁴ *Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de 2008, declaración de invalidez de artículos por sentencia de la SCJN DOF 03-10-2008, votos particulares y concurrente a sentencia de la SCJN DOF 07-04-2009, artículo 107.

Consejos; los órganos ejecutivos y técnicos se conforman principalmente por miembros del Servicio Profesional Electoral, bajo la figura de Juntas Ejecutivas y; los órganos de vigilancia se componen a partir de la representación de los partidos políticos, bajo la figura de Comisiones.²⁰⁵

Estos órganos están representados a nivel central, estatal (una delegación en cada una de las 32 entidades federativas), distrital (una subdelegación en cada uno de los 300 distritos uninominales) e incluso, en algunos casos, seccional.

Entre las diversas funciones electorales que tienen los órganos centrales de Dirección, se encuentra que Consejo General apruebe el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del IFE, que rige las relaciones de trabajo de los servidores del Instituto.

Asimismo, la Junta General fija los procedimientos administrativos, aprueba el proyecto del presupuesto, el manual de percepciones y la estructura ocupacional, lo que convierte a dichos órganos directivos en la figura de patrón dado que deciden –que no negocian- cómo se distribuyen los ingresos, la estructura ocupacional y las reglas en términos laborales.

4.2.3 Personal

Al crearse el IFE se estableció que éste debía contar con personal profesional de carrera, con el fin de dar mayor profesionalismo y confianza a la institución, y en general al proceso electoral, que hasta entonces se consideraba manipulado por el Gobierno Federal.

Para ello, se buscó que la permanencia de los servidores del IFE estuviera sujeta a la acreditación por medio de exámenes de formación y desarrollo profesional, así como al resultado de una evaluación anual,²⁰⁶ y con ello alejar al personal de prácticas añejas del sistema político mexicano como lealtades y compadrazgos.

²⁰⁵ www.ife.org.mx

²⁰⁶ Ídem

Para tal efecto, el artículo 203 del COFIPE dispone que:

con fundamento en el artículo 41 de la Constitución y para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto Federal Electoral, por conducto de la Dirección Ejecutiva competente se organizará y desarrollará el Servicio Profesional Electoral.

Este Servicio Profesional se integra por el Cuerpo de la Función Directiva y el Cuerpo de Técnicos. El primero realiza funciones de mando y supervisión; mientras que el segundo efectúa actividades especializadas como las de cartografía, estadística, informática y capacitación, entre otras.²⁰⁷

De igual forma, el IFE cuenta con otras dos categorías de trabajadores, el personal administrativo o de plaza presupuestal y los trabajadores auxiliares.

En el primer caso se trata del personal que presta sus servicios de manera regular y que realiza funciones que no son exclusivas del personal de carrera,²⁰⁸ son los que realizan buen parte de las actividades cotidianas del Instituto.

Por su parte, los auxiliares son definidos como “aquellos que presten sus servicios al Instituto por un tiempo u obra determinada, ya sea para participar en los procesos electorales, o bien en programas o proyectos institucionales, incluyendo los de índole administrativo”.²⁰⁹

El Servicio es organizado y desarrollado por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), encargada, entre otras cosas, de “incorporar, formar y desarrollar, evaluar y en su caso, promover e incentivar al personal de carrera”,²¹⁰ con base en los lineamientos aprobados por la Junta General Ejecutiva del Instituto.

Por su parte, la Dirección Ejecutiva de Administración se encarga de todo lo relacionado con el personal administrativo en materia de recursos humanos.

²⁰⁷ Ídem

²⁰⁸ Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral “Acuerdo que por instrucción de la Junta General Ejecutiva, presenta el Secretario Ejecutivo al Consejo General del Instituto Federal Electoral, por el que se aprueba el proyecto integral de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2010, artículo 300.

²⁰⁹ Ídem, artículo 301.

²¹⁰ Ídem, art. 18, párrafo I.

El ingreso de estos trabajadores es diferente según el puesto que se trate, por ejemplo, las coordinaciones administrativas de las Juntas Locales Ejecutivas son sometidas a concurso, mientras que rangos inferiores ingresan vía mecanismos de selección de personal.

El total de personal que tenía el IFE al mes de junio de 2011 es de 15,355 empleados, y se distribuye de la siguiente forma:

| TABLA 6. TOTAL DE PERSONAL RAMA ADMINISTRATIVA, SERVICIO PROFESIONAL Y HONORARIOS | | | |
|--|------------------------|-----------------------------|-------------------|
| | ADMINISTRATIVOS | SERVICIO PROFESIONAL | HONORARIOS |
| OFICINAS CENTRALES | 2,378 | 148 | 875 |
| OFICINAS FORÁNEAS | 4,530 | 1,895 | 5,529 |
| TOTAL | 6,908 | 2,043 | 6,404 |

Fuente: Subdirección de Operación de Nómina, Dirección Ejecutiva de Administración, Instituto Federal Electoral.

Lo anterior muestra la gran estructura ocupacional que representa el Instituto, y deja ver el número importante de trabajadores que no son de alto mando y sin embargo si son de confianza. Asimismo, muestra cómo el IFE se sirve de otro tipo de contratación –por honorarios- cuya reglamentación es aún más laxa.

Dentro de la lógica del Servicio Profesional de Carrera, una característica de los puestos sometidos a concurso es que sean de confianza, quedando así sujetos a la fracción XIV del apartado B del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: “La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social”. Lo anterior ha dado como consecuencia que este tipo de trabajador no pueda ejercer ningún derecho de tipo colectivo.

En el IFE no sólo los Cuerpos del Servicio Profesional Electoral son considerados de confianza, esta condición también aplica a las ramas administrativas,²¹¹ de manera que todos los empleados permanentes del Instituto se encuentran regidos por la fracción del artículo 123 constitucional citada previamente.

²¹¹ *Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales*, op. cit., artículo 208.

4.3 Condiciones Generales de Trabajo y Derechos Laborales

Desde su creación el IFE, junto con su personal, ha logrado crear una imagen positiva sobre la forma de llevar a cabo las elecciones, que anteriormente carecían de elementos como transparencia e imparcialidad –si bien el manejo de las elecciones de 2006 representó un golpe a esa imagen-.

En cuanto a las condiciones de trabajo, a primera vista se aprecian bastante favorables, sobretudo en comparación con otras instancias y organismos públicos, porque el Estatuto contempla prestaciones más diversas que las señaladas por la ley laboral.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, el hecho de que todo el personal del IFE sea de confianza busca dar mayor solidez a la autonomía del Instituto, mas el carácter de confianza también ha representado un obstáculo para un cumplimiento puntual de las condiciones generales de trabajo y del pleno goce y respeto de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, como son los estudiados en el primer capítulo de este trabajo.

A continuación se revisarán la aplicación de esos derechos en el caso de los trabajadores del IFE y la opinión que al respecto tiene el personal al que se le aplicó una encuesta sobre sus condiciones de trabajo (anexo IV).

4.3.1 Jornada de trabajo

Los trabajadores del IFE cuentan con una jornada que el Estatuto define como discontinua, esto es, aquella que se desarrolla durante ocho horas, con una interrupción de una o dos horas, tiempo asignado para comer. Normalmente el horario que se maneja en las oficinas del Instituto es de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00 horas con una hora de comida. Sin embargo, existen variaciones según las necesidades de la institución y normalmente con base en un acuerdo patrón-empleado.

Respecto a la jornada laboral, el artículo 412 del Estatuto establece que:

Es jornada diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas, y mixta la que comprende periodos de la diurna y la nocturna siempre que la nocturna sea menor de tres horas y media, pues en caso contrario se considerará como jornada nocturna.

Además, especifica que “se tomará en cuenta la excepción que señala el artículo 170 del Código, por la naturaleza del servicio que se presta”. Por su parte, el mencionado artículo del COFIPE señala:

1. Durante los procesos electorales federales, todos los días y horas son hábiles.
2. Los consejos locales y distritales determinarán sus horarios de labores teniendo en cuenta lo establecido en el párrafo anterior. De los horarios que fijen informarán al secretario ejecutivo del Instituto para dar cuenta al Consejo General del Instituto y en su caso, al presidente del Consejo Local respectivo, y a los partidos políticos nacionales que hayan acreditado representantes ante el mismo.

En adición, el artículo 413 del Estatuto marca que:

cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario y nunca podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas a la semana, las que se pagarán en un ciento por ciento.

Todo lo anterior muestra que la propia reglamentación a la que se ve sujeto el personal del Instituto contempla la violación al derecho de una jornada máxima de ocho horas, ya que en ningún artículo hace referencia al pago de horas extras, dejando ver que las jornadas extendidas son obligación del servicio. Asimismo, si bien muchos de los trabajadores del IFE tienen el horario de 9:00 a 18:00 hrs. en temporada regular, en algunos casos llega a requerirse que se amplíe algunas horas durante la semana e incluso puede ocupar parte de sus días de descanso, lo que no suele devenir en un pago por horas extras o compensación de tiempo.²¹²

²¹² En ocasiones la compensación es en tiempo, es decir, por el tiempo extra se les concede uno o dos días de descanso, empero esto depende de la decisión del jefe inmediato. Lo anterior se basa

En cuanto a las vacaciones en general son respetadas, de modo que por cada seis meses de servicio se les otorgan diez días hábiles de vacaciones, esto es dos semanas, que deberán apegarse al programa de vacaciones del Instituto.

Una situación particular es la que se suscita en época de proceso electoral, debido a que las cargas de trabajo son muy fuertes y requieren de un esfuerzo adicional. En entrevista, miembros del Sindicato de Trabajadores del IFE (anexos I y II) y otros trabajadores del Instituto (anexo IV) afirmaron que en periodo electoral no existe un horario fijo, y la jornada se puede extender de 12 a 18 horas al día e incluso abarcar los días de descanso.

Hasta antes de la última modificación al Estatuto, éste tenía contemplado en el artículo 291 que “durante los procesos electorales se pospondrá el disfrute de vacaciones, descansos y permisos, restaurándose el goce de esos derechos una vez terminado el proceso electoral respectivo”, texto que fue modificado quedando como sigue:

Cuando el personal del Instituto no pueda hacer uso de las vacaciones en los periodos señalados, *por necesidades del Instituto*²¹³, previa autorización del jefe inmediato superior disfrutará de ellas una vez que haya desaparecido la causa que impidió el disfrute de éstas (...)²¹⁴

De este modo, continúa plasmada la posibilidad de que se pospongan las vacaciones, aunque de forma menos tajante.

Estos esfuerzos de los trabajadores durante proceso electoral normalmente son retribuidos a través de la denominada compensación electoral, no obstante era una regla no escrita, lo que hacía su cumplimiento más vulnerable a las variaciones del presupuesto. Fue hasta 2009 que dicho pago quedó plasmado en el Estatuto, aunque continúa supeditado a la disponibilidad presupuestal.

En este tema, un derecho importante que se ve vulnerado es el derecho al descanso y pleno esparcimiento, ya que los requerimientos de actividades como

en la información recabada en encuestas hechas al personal y entrevistas a los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del IFE, así como lo observado en juicios laborales interpuestos contra el IFE.

²¹³Las cursivas son propias de la autora.

²¹⁴Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral “Acuerdo que por instrucción de la Junta General Ejecutiva, presenta el Secretario Ejecutivo al Consejo General del Instituto Federal Electoral, (...)”, op. cit., artículo 423.

están limitan las posibilidades para encontrar momentos de ocio, lo que se ha convertido en un factor cada vez más común en las sociedades actuales, y que afecta la salud del trabajador, así como sus relaciones sociales y familiares.

Si bien, esta falta de tiempo familiar suele compensarse de manera económica esto no llega a cubrir el esfuerzo físico, mental y social de actividades tan demandantes.

4.3.2 Salario

El salario en el IFE se rige por dos Tabuladores, uno para el personal de carrera y otro para el administrativo y auxiliares. Sin entrar en detalles, pero con el fin de establecer una comparación, se tiene que el sueldo compactado del nivel más bajo entre los trabajadores administrativos es de 4,900 pesos mensuales, a esto se suman la asignación adicional y la compensación garantizada, dando un total de 5,800 pesos.

Ese monto no está sujeto a negociación, debido a dos situaciones: los trabajadores al servicio del Estado no pueden negociar; y los trabajadores del IFE no cuentan con una representación laboral a través del cual pudieran establecer una negociación con la parte patronal.

Además del salario normal que percibe el personal administrativo, las condiciones generales de trabajo estipulan que está autorizado el pago de horas extras para aquellos empleados que laboren fuera de su horario habitual.

Asimismo, cuentan con el pago de aguinaldo, y otras prestaciones económicas como un mes de sueldo base al personal que contraiga matrimonio, pago por defunción, ayuda de despensa, primas vacacional y quinquenal, y becas académicas.

El goce de estas y otras prestaciones están en función de lo que permita el presupuesto que año con año varía. Por su parte, los sueldos que perciben los altos mandos actualmente se desarrollan como sigue:

| TABLA 7. LÍMITES DE PERCEPCIONES NETAS PARA SERVIDORES PÚBLICOS DE MANDO Y HOMÓLOGOS DEL IFE | | | | | |
|---|---|---|-------------------|---------------|----------------|
| GRUPO JERÁR- QUICO | PUESTOS INSTITUCIONALES | SUELDO BASE Y COMPENSACIÓN GARANTIZADA NETOS | | | |
| | | 2010 | | 2011 | |
| | | MÍNIMO | MÁXIMO | MÍNIMO | MÁXIMO |
| 1 | Consejero Presidente, Consejeros Electorales y Secretario Ejecutivo | 141,015.61 | 174,284.98 | 147,969 | 178,429 |
| 2 | Contralor General, Director General, Directores Ejecutivos, Directores y Jefes de Unidad Técnica | 76,273.10 | 151,775.09 | 127,365 | 145,809 |
| 3 | Subcontralores, Coordinadores del Registro Federal de Electores, Vocales Ejecutivos Locales y homólogos | 57,320.04 | 126,814.61 | 98,092 | 125,854 |
| 4 | Directores de Área de Estructura y homólogos | 34,575.30 | 96,301.95 | 57,043 | 97,931 |
| 5 | Vocales Secretarios, Vocales Locales, Vocales Ejecutivos y Secretarios Distritales, Subdirectores de Área y homólogos | 18,011.77 | 48,595.57 | 30,105 | 56,098 |
| 6 | Vocales Distritales, Coordinadores Operativos, Jefes de Departamento, Jefes de Monitoreo a Módulos y Homólogos | 13,202.5 | 29,797.20 | 19,906 | 29,483 |

Fuente: Acuerdos JGE18/2010, JGE22/2011

En adición, hay que tener en cuenta los diversos gastos que este grupo tiene en viáticos, transporte, telefonía –que puede llegar hasta los 4 mil pesos para el primer nivel jerárquico-, radiocomunicación y comidas –en este último rubro el gasto llega hasta 11,970 mil pesos mensuales en el nivel 1-. Asimismo, como se observa en la tabla anterior, en general los montos mínimos se incrementaron de

manera importante. En cuanto los puestos que no están contemplados en los mandos, su nivel salarial se comporta de la siguiente forma:

| TABLA 8. TABULADOR DE HONORARIOS DEL PERSONAL DEL IFE PARA EL AÑO FISCAL 2011 | | | |
|--|------------|--------------|---------------|
| Nivel | Honorarios | Complementos | Bruto Mensual |
| Chofer, velador | 3,250 | 0 | 3,250 |
| Técnico operativo | 3,500 | 0 | 3,500 |
| Mensajero, vigilante, secretaria, chofer, verificador, capturista, investigador de campo electoral bilingüe | 3,740.92 | 0 | 3,740.92 |
| Chofer de remolque, auxiliar admvo. | 3,750 | 0 | 3,750 |
| Analista, técnico de órgano electoral, auxiliar de módulo "A" | 3,980 | 0 | 3,980 |
| Operador de equipo tecnológico, digitalizador de medios de identificación, notificador, auxiliar de atención ciudadana, operador de equipo tecnológico, visitador domiciliario | 4,000 | 0 | 4,000 |
| Auxiliar de atención ciudadana "A", responsable de módulo "G" | 4,004 | 0 | 4,004 |
| Técnico de actualización | 4,205.38 | 44.62 | 4,250 |
| Auxiliar administrativo electoral | 4,399.33 | 0 | 4,399.33 |
| Verificador, técnico de la situación jurídica | 4,609.81 | 390.19 | 5,000 |
| Subcoordinador de unidad electoral "B" | 4,984.37 | 462.41 | 5,446.78 |
| Responsable de módulo, validador, visitador domiciliario, revisor documental, técnico auxiliar de impresión, técnico en resoluc. de georeferencia | 4,660.89 | 839.11 | 5,500 |
| Auxiliar técnico "B", promotor electoral nacional para mexicanos residentes en el extranjero | 4,793.71 | 1,206.29 | 6,000 |
| Subcoordinador de procesos electorales, técnico en proceso electoral "F" | 5,524.26 | 648.26. | 6,172.52 |
| Técnico Electoral de Junta Distrital "B" | 5,524.26 | 760.49 | 6,284.75 |
| Asistente Electoral | 5,524.26 | 842.78 | 6,367.04 |

| | | | |
|--|----------|----------|-----------|
| Supervisor | 4,835.03 | 1,664.97 | 6,500 |
| Analista jurídico, técnico de verif. y reincorporación de ciudadanos, auxiliar de proyectos, chofer de titular, técnico en mantenim. equipo de cómputo | 4,835.03 | 2,164.97 | 7,000 |
| Secretaria, supervisor de captura, técnico de actualización al padrón, mensajero, supervisor de campo, supervisor de sistemas, supervisor de calidad, supervisor domiciliario, supervisor de captura de V.D.D.P.I, notificador, guardia de seguridad | 4,914.09 | 2,585.91 | 7,500 |
| Asesor Jurídico de Asuntos electorales | 5,730.67 | 2,230.02 | 7,960.69 |
| Técnico especializado, técnico de análisis de solicitudes de expedición de credencial | 4,914.09 | 3,085.91 | 8,000 |
| Analista administrativo, técnico analista en procesos, guardia de seguridad "C" | 4,914.09 | 3,585.91 | 8,500 |
| Coordinador de Unidad Electoral | 5,824.37 | 2,974.26 | 8,798.63 |
| Analista administrativo, prof. de serv. especializ. En fiscalización, chofer, apoyo de registro de candidatos OMR y RP | 4,687.23 | 4,312.77 | 9,000 |
| Analista técnico "C", especialista admvo., supervisor de atención ciudadana, auxiliar de documentación | 4,687.23 | 4,812.77 | 9,500 |
| Profesional Ejecutivo de servicios especializados "AD" | 5,824.37 | 4,021.74 | 9,846.11 |
| Técnico de soporte, analista de presupuesto, supervisor de actualizac. cartográfica | 4,687.23 | 5,312.77 | 10,000 |
| Coordinador de Control | 5,824.37 | 4,231.22 | 10,055.59 |
| Prof. De análisis y diagnóstico documental, técnico de investigación de operación, analista contable | 5,014.19 | 5,985.81 | 11,000 |
| Subcoordinador de auditoría "B" | 5,241.03 | 6,307.52 | 11,548.55 |
| Consultor, auxiliar en gestión | 5,014.19 | 6,485.81 | 11,500 |
| Programador, prof. de serv. especializados, prof. De apoyo normativo en materia registral, técnico dictaminador, analista de datos, guardia de seg. "B" | 5,014.19 | 6,985.81 | 12,000 |

FUENTE: Tabulador de Honorarios Federal, Instituto Federal Electoral, oficio ST/1828/2010

Algunos de los trabajadores que han buscado iniciar un sindicato en el IFE afirman que una de sus principales preocupaciones -tal vez la principal- es la disparidad salarial que hay en el organismo, pues juzgan que mientras los altos mandos obtienen ingresos netos considerables, muchos trabajadores administrativos tienen sueldos que son insuficientes para cubrir los gastos de una familia.

En este mismo sentido, el personal encuestado manifiesta que los aumentos salariales han sido mínimos, mientras que el poder adquisitivo se ha ido reduciendo. Como ejemplo está la evolución salarial de un asesor electoral, que mientras en 1996 percibía 4,600 pesos, esta cantidad aumentó en 1998 a \$5,152, manteniéndose así hasta el momento²¹⁵.

En contraste, en 1996 el poder adquisitivo era de 28.56% y para 2005 se redujo a 23.59%²¹⁶. Asimismo, cabe mencionar que el salario de muchos de los empleados de honorarios llega a ser menor que el del personal administrativo, por ejemplo, una plaza de honorarios en el nivel más bajo percibe alrededor de 3 mil pesos.²¹⁷ Con ello, se afecta el derecho del personal del IFE a acceder a una vida confortable.

El hecho de que en varias dependencias públicas no exista una negociación salarial como tal suele justificarse en la escasez de recursos, dado que cuentan con un presupuesto asignado al que se tienen que limitar. En el caso del IFE esta situación es más recurrente debido a las fluctuaciones importantes que registra su presupuesto, según se trate de año electoral o no. Esto se debe principalmente a

²¹⁵ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral: Daniel Amaral González vs el Instituto Federal Electoral”, expediente: SUP-JLI-020/2003, México, 12 de noviembre de 2003. Si bien este es el caso de una persona de honorarios, demuestra que no existe una correlación entre las necesidades de una persona y sus ingresos, pues cabe mencionar que el personal de honorarios muchas veces no cuenta con las asignaciones adicionales y compensaciones que tienen los trabajadores de plaza presupuestal, lo que limita más su ingreso.

²¹⁶Lo que se busca aquí es establecer un criterio comparativo en cuanto al derecho a un salario digno que satisfaga plenamente las necesidades de una familia, por ello se hace énfasis en el poder adquisitivo y en la evolución de los salarios en el Instituto. Si intentáramos comparar estos sueldos con los de otros organismos autónomos, ej. el Banco de México, donde el personal de menor rango percibe un salario de \$3,965 mensuales netos, veríamos que éstos tienen un ingreso aún menor al de los trabajadores del IFE. En ese caso, también sería conveniente estudiar la situación del Banco de México y otras instituciones donde el salario es insuficiente y no cumple con el derecho laboral mencionado.

²¹⁷Los dirigentes del sindicato han denunciado que los salarios son mucho más bajos en algunas entidades del país, aún cuando se trata de puestos del mismo nivel que en oficinas centrales, por lo que han tomado como bandera la retabulación salarial, empero esto no pudo ser constatado aquí, debido a que los tabuladores que el IFE publica son de manera general y no se desglosan por entidad.

que las prerrogativas de los partidos aumentan casi al doble en año electoral, así como los recursos asignados a materiales y servicios generales, y en una proporción menor –pero finalmente registrando una variación-, el rubro de servicios personales, que incluye sueldos y prestaciones:

TABLA 9. DESGLOSE DEL PRESUPUESTO ASIGNADO AL IFE 2003-2011

| | Servicios Personales | Materiales y Suministros | Servicios Generales | Prerrogativas Partidos Políticos Asociaciones Políticas | Otros gastos y/o transferencias* | Inversión Física | Total |
|--------------|---------------------------|----------------------------|------------------------------|---|----------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| 2003 | 3,520,372 | 464,481 | 1,402,880 | 5,572,538 | | 135,675 | 11,095,946 |
| 2004 | 2,668,047 | 223,876 | 565,440 | 1,951,366 | | 59,566 | 5,468,295 |
| 2005 | 2,971,326 | 272,003 | 816,278 | 2,163,221 | | 175,225 | 6,398,053 |
| 2006 | 4,399,058 | 520,674 | 1,891,525 | 4,869,439 | | 211,440 | 11,892,136 |
| 2007 | 3,552,119 | 191,845 | 688,877 | 2,970,307 | | 31,241 | 7,434,389 |
| 2008 | 3,698,404 | 299,782 | 959,271 | 2,936,029 | | 73,547 | 7,967,033 |
| 2009 | 5,147,256.0 27.83 | 318,947,840.3 8 | 2,010,480,673. 79 | 3,730,609,90 8.00 | 4,355,233,20 4.68 | 341,908,93 2.5 | 12,173,826,6 79.18 |
| 2010 | 4,033,122.4 | 185,106.0 | 1,324,784.9 | 3,012,039.8 | 52,552.2 | 24,154.3 | 8,631,759.6 |
| 2011 | 4,630,327.6 | 238,885.4 | 1,895,247.7 | 3,335,562.6 | 93,933.3 | 305,049.7 | 10,499,006,3 65 |
| Total | 5,176,728, 804 | 321,344, 492.78 | 2,020,024, 977.39 | 3,757,420, 410.40 | 4,355,379, 690.18 | 342,924, 830.50 | 22,731,720, 655.78 |

*Conforme la fuente consultada algunos años pueden o no contar con este desglose.

Fuente: Elaboración propia con datos de los Informes de resultado de la revisión y fiscalización superior de la cuenta pública para los años de 2003 a 2008; Estado de ingresos y egresos presupuestarios al mes de Diciembre de 2009; y acuerdos CG27/2010 CG421/2010 del Consejo General del IFE.

De este modo, el presupuesto anual del IFE varía de un año a otro y particularmente en tiempos electorales, si bien es debido en buena parte a los recursos que se entregan directamente a los partidos y agrupaciones políticas, - dinero que no tiene que ver con el funcionamiento del Instituto-, sí se registran variaciones en los demás rubros, reduciéndose las cantidades asignadas cuando se trata de años no electorales, lo que provoca ajustes en los gastos de dicha institución.

La opinión del 81% de los encuestados es que el sueldo que perciben es insuficiente, situación que atribuyen principalmente a dos causas, en primer lugar la situación de la economía nacional y en segundo a lo bajo e insuficiente del salario que reciben. Asimismo, sólo en dos ocasiones se reconoció al bajo salario en comparación con el trabajo realizado como un problema, sin que la solución dependiera de ellos sino de que en algún momento se aumenten los sueldos.

Esto prueba que si bien, como señalan los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del IFE, los trabajadores no están conformes con el salario que perciben, no necesariamente piensan que esa insuficiencia se deba al bajo salario, y por tanto que la solución se encuentre en incidir en el aumento de los sueldos, por ejemplo por medio de la negociación colectiva.

4.3.3 Prestaciones económicas y sociales

Existe una serie de prestaciones que el Instituto está facultado a otorgar a sus empleados como un apoyo, las cuales cabe decir colocan al trabajador del IFE en una situación aparentemente más favorable respecto a otros trabajadores del sector público. También es importante decir que en su mayoría dichos estímulos y prestaciones incluyen a los altos mandos.

El propósito de estos complementos es:

lograr conservar y estimular el buen desempeño del personal en las actividades que realiza, a generar un ambiente laboral armónico y a la identificación con la institución (y para tales fines) se han establecido ayudas económicas para apoyar su economía, estímulos para mejorar su preparación personal y el desempeño de sus labores, seguros de

vida y de gastos médicos; ayuda para la adquisición de productos de la despensa básica y, en su caso, resarcir a los familiares o a quien se haga cargo de los gastos funerarios del trabajador fallecido, otorgando hasta cuatro meses de remuneración a los beneficiarios.

El artículo 460 del Estatuto enlista las principales, como son el otorgamiento de anteojos y/o aparatos auditivos, un mes de sueldo base para aquellos que contraigan matrimonio, vales de despensa al personal operativo, y becas académicas; organizar festividades de fin de año, eventos sociales y recreativos; celebrar los días de reyes, del niño, de las madres y del empleado del Instituto. Por medio de acuerdos del Consejo General se han añadido otros como la ayuda por defunción.

En oficinas centrales el personal cuenta con servicio de comedor, y para aquellos que no tienen acceso a este servicio, se autorizó el acuerdo JGE185/2006, que permite otorgar 250 pesos mensuales al personal técnico-operativo y de enlace, tanto en oficinas centrales como en órganos desconcentrados, por concepto de Ayuda de Alimentos.

Todo lo anterior es en adición a las prestaciones de ley, como el Seguro Médico, Seguro de Retiro y Fondo de Vivienda. Cabe destacar que el personal de honorarios generalmente sólo cuenta con seguridad social, aunque las reglas de operación de algunas prestaciones las hacen extensivas a este personal, principalmente las que tienen que ver con celebraciones y actividades deportivas y recreativas. No obstante, todas las prestaciones mencionadas, excepto las de ley, están sujetas a disponibilidad presupuestal, dejando abierta la posibilidad de ser suprimidas si el Consejo General determina que es necesario.

En cuanto al impacto de dichos apoyos, al momento de entrevistar a personal del Instituto y preguntar qué prestaciones tienen, la gran mayoría sólo hace referencia a aquellas que se encuentran en el rubro de seguridad social, y ocasionalmente al aguinaldo y prima vacacional. Cuando se les comentó sobre el resto de las prestaciones sucedieron dos cosas, o bien no las reconocen como prestaciones – a su entender son asignaciones normales, casi obligatorias-, o no reparan en su existencia –se centran en el monto económico total que perciben-.

En cuanto a los diversos eventos, principalmente los deportivos, los empleados no demuestran mayor interés o no están enterados de su existencia.

Manuel León, dirigente del Sindicato de Trabajadores del IFE denuncia irregularidades en este tema. Afirma que los trabajadores desconocen o no participan en los eventos deportivos porque sólo se organizan para los altos mandos, a quienes se otorgan uniformes y todo el equipo necesario para hacer torneos, mientras que el resto del personal queda excluido,²¹⁸ más en esta investigación no se encontró ninguna evidencia certera de esta situación.

No obstante lo anterior, los gastos en este tipo de prestaciones llegan a ser muy altos. Un ejemplo representativo es el ejercicio 2004, cuando se destinaron 427 mil pesos al rubro de estímulo físico y recreativo, y es de recordar que el entonces Consejero Presidente Luis Carlos Ugalde recibió 250 mil pesos por dote matrimonial del presupuesto del Instituto,²¹⁹ prerrogativa que se antoja exagerada al revisar el sueldo de los altos mandos, y contrasta con los recortes presupuestales y las reestructuraciones en los órganos del Instituto que debieron hacerse en los años fiscales 2002-2005 y 2007.²²⁰

4.3.4 Estabilidad en el empleo

Una de las ventajas de contar con personal de confianza es la facilidad con la que pueden ser removidos de sus puestos. Año con año el presupuesto del IFE tiende a variar, sobretodo de un año electoral a uno no electoral, aumentándose o reduciéndose sus ingresos según se trate del caso. Es en estas situaciones cuando se aplican principales medidas de austeridad, entre ellas el recorte de prestaciones y de personal.

El momento más significativo en cuanto a recorte o reestructuración en el IFE se dio en 2007, debiendo emitir un Acuerdo de Consejo otorgando una compensación por tres meses más veinte días de la remuneración mensual, por cada año

²¹⁸ Entrevista con Germán Manuel León Rodríguez, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del IFE, México, D.F., 24 de noviembre de 2007.

²¹⁹Ramírez, Erika, "Despilfarro en el IFE", *Contralínea*, año 4, No. 63, México, Corporativo Internacional de Comunicación, 1a quincena de septiembre, 2006. Cabe resaltar que este tipo de prestación no se encontró en ningún otro organismo público, más que en Pronósticos para la Asistencia Pública y el Servicio Geológico Mexicano.

²²⁰Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, "Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral por el que se autoriza la modificación de su estructura ocupacional en Oficinas Centrales", JGE59/2007.

laborado o parte proporcional, al personal que fuera despedido, y un pago similar al personal de honorarios afectado.²²¹

La variación en la cantidad de personal es prueba de esto, mostrándose como sigue:

| Año | Número de plazas de confianza | Honorarios |
|------------|--------------------------------------|-------------------|
| 2004 | 9,007 | 4,145 |
| 2006 | 8,969 | 18,050 |
| 2007 | 8,940 | 5,608 |
| 2008 | 8,692 | 6,382 |
| 2009 | 9,057 | 19,389 |
| 2010 | 9,748 | 17,227 |
| 2011 | 8,951 | 6,404 |

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del sitio www.ife.org.mx

Como se puede ver, anualmente se modifica el número de plazas del Instituto, sobretodo en el caso de aquellas de honorarios. Estas son las aprobadas para el año, empero pueden mantenerse o modificarse a lo largo de los meses, en función de que el Consejo General decida de hacer recortes para ajustar el presupuesto.

Lo anterior encuentra fundamento en el numeral VIII del artículo 348 del Estatuto, al establecer que el personal administrativo podrá quedar separado del Instituto “cuando se lleve a cabo una reestructuración o reorganización que implique supresión o modificación de áreas del organismo o de su estructura ocupacional”, existiendo una referencia similar para el Servicio Profesional Electoral, en el artículo 41, numeral IV, contemplando en ambos casos la posibilidad de readscripción.²²²

Por su parte, la propia Suprema Corte cuenta con una tesis donde confirma que los trabajadores de confianza.

²²¹Ídem

²²² Cabe anotar que esto no estaba previsto hasta las últimas modificaciones del Estatuto, antes de las cuales no se daba pie a la reinstalación si no era a través de una resolución judicial.

No están protegidos en lo relativo a la estabilidad en el empleo, sino sólo en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social (por lo que) se concluye que tratándose de trabajadores de confianza que como tales se encuentran clasificados en la Ley (...), al no tener derecho a la estabilidad en el empleo y ante la eventual supresión de plazas, tampoco lo tienen para reclamar una equivalente a la suprimida o la indemnización de ley (...)²²³

Con ello se deja claro al personal desde un inicio que puede ser libremente removido, según las necesidades del Instituto y sin considerar aspectos como antigüedad –hay ejemplos de trabajadores despedidos que van desde recién ingreso hasta más de 17 años de labores- y/o capacidad.

En ciertos momentos el IFE requiere un importante flujo de personal, sobretodo en época de proceso electoral, por lo que recurre a la contratación de un gran número de trabajadores, la mayoría de los cuales suele ser contratado bajo el régimen de “auxiliar”. Su permanencia en el organismo es limitada, su contrato es por tiempo determinado, y su relación con el Instituto es de tipo civil –como solía hacerse antes del reconocimiento de los derechos laborales-, de modo que no generan ningún tipo de derecho laboral.

En el Tribunal Electoral se han presentado juicios en contra del IFE por parte de personal auxiliar que cuenta con varios años de servicio, y que no logra ser reinstalado o indemnizado dada su condición. Por esta razón otra de las banderas del Sindicato de Trabajadores del IFE ha sido este tipo de personal, que es el más vulnerable ante las modificaciones a la estructura ocupacional.

También los trabajadores de plaza presupuestal han sufrido estas variaciones, sin que exista mayor opción que la demanda por despido injustificado, lo que no es garantía para un trabajador de confianza, ya que ha de demostrar que la causa de despido no se comprueba como pérdida de confianza.

Aún con esa dificultad las quejas interpuestas ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en materia laboral se refieren en buena parte al despido

²²³Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Supresión de plazas. Los trabajadores de confianza no tienen derecho a solicitar una equivalente a la suprimida, o la indemnización de ley, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (legislaciones burocráticas federal y de Sonora)”, Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Diciembre de 2007, p. 220, tesis 2ª./J.241/2007.

injustificado,²²⁴ con el consecuente reclamo de pago de salarios caídos, prestaciones, gastos por el proceso judicial e incluso horas extras no compensadas y pago de pasajes, viáticos y gastos por comisión de trabajo, y por supuesto la reinstalación en su puesto –aunque en ocasiones optan por la indemnización-. En el caso de quienes no solicitan reinstalación la petición se orienta al reconocimiento de antigüedad para así ser acreedores al pago de prima por ese concepto.

Aunque el Tribunal Electoral no se especializa en materia laboral, y a pesar de la idea que tienen algunos empleados –principalmente los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del IFE y aquellos que pierden los juicios- que lo señalan como una autoridad “juez y parte”, la revisión de diversas resoluciones en este tema dejan ver que no existe una tendencia del Tribunal a favorecer a alguna de las partes en conflicto –concretamente al Instituto-.

Dependiendo del caso y las pruebas, el fallo puede ser a favor de uno u otro involucrado, llegando así en varias ocasiones a sentenciar al IFE a reinstalar al trabajador y hacer los pagos correspondientes. En otras ocasiones en que casi por regla el Tribunal ha fallado en contra del trabajador, se trata de plazas de honorarios, mismas que, como se mencionó, no se les reconocen la mayoría de los derechos.

En los mencionados juicios laborales la defensa de los trabajadores suele llamar la atención en el hecho de que las funciones de los demandantes no son propiamente de confianza dado que no son de mando, pues éstas deben depositarse en personas que tengan una confianza tal que sea suficiente para

estar en aptitud de representar al Instituto en los eventos que correspondan a sus facultades, por lo que es menester que este tipo de empleados, que tienen a su cargo la funciones de mando en uno de los órganos centrales del Instituto, cuenten con un grado mayor de

²²⁴ Sin embargo, a decir de personal entrevistado, la mayoría de los diversos conflictos entre los trabajadores y los superiores pocas veces llegan hasta el Tribunal, pues las autoridades electorales buscan que sean resueltos dentro del propio Instituto.

confiabilidad en relación a los trabajadores de menor jerarquía dentro del organismo.²²⁵

Por lo tanto, el carácter de confianza no concuerda con las funciones y jerarquía de todo el personal sino únicamente en los casos de mandos altos y medios.

En contraste, el IFE ha respondido que el carácter de confianza no se debe a la representatividad que pudiera tener el trabajador, a sus funciones o nivel, sino a la naturaleza de la institución y para garantizar su independencia con respecto a cualquiera de los poderes de la Unión, con base en

el carácter prioritario que tiene para el Estado mexicano la función electoral, en la que se debe garantizar el cumplimiento de los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad, por lo que (...) deben contar con la libertad de negarse a reinstalar en caso de que el tribunal laboral así lo determine.²²⁶

En este punto vale la pena hacer notar lo señalado por Barajas respecto a que un empleado no puede ser considerado de confianza por ciertas circunstancias como su relación con el patrón o, en caso de los trabajadores del IFE, por las funciones que la institución realiza, ya que su servicio no está ligado a funciones de representatividad o responsabilidad, cuando más de discreción, y concreta el asunto al afirmar que “son los factores de dirección y dependencia los únicos que cuentan” para el trabajo de confianza.²²⁷

El derecho a la estabilidad ha sido otra de las banderas del Sindicato de Trabajadores del IFE, que ha orientado parte de sus esfuerzos a denunciar los despidos masivos que se han pretendido, y ha apoyado a casos de despido injustificado. Asimismo, han criticado el carácter de confianza que tienen asignado pues ha sido el principal impedimento para el otorgamiento del registro a dicho sindicato.

²²⁵Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores. Actor: Alberto Erubiel Tirado Cervantes”, expediente: SUP-JLI-6/2010, 18 de junio de 2010,p. 34.

²²⁶Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral. Actor: Francisco López Razo”, expediente: SUP-JLI-8/2010, 8 de junio de 2010,p. 11.

²²⁷Santiago Baras, op. cit., p. 143.

A este respecto, cabe decir que la labor de del IFE es entendida como un servicio público de alta responsabilidad, ya que en México el tema electoral es delicado dada la historia de corrupción y manipulación de los procesos electorales. Esta situación llevó a una actitud que pretende las elecciones. Por tanto, en el quehacer electoral va implícita una gran responsabilidad y compromiso social, pues el lugar en que se ha colocado al IFE ha dado como consecuencia que de un correcto actuar de los funcionarios electorales dependa parte importante de la democracia mexicana.²²⁸

De esta forma, el quehacer electoral en México debe estar protegido de tal forma que ningún actor político pueda tener injerencia en su ejecución –lo que llevó a la decisión de dar autonomía al IFE-, pues se corre el peligro de que se vulneren los principios de legalidad, certeza e imparcialidad. Es por ello que, como ya se mencionó, en materia laboral es el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación quien resuelve en los conflictos entre el IFE y sus trabajadores. No obstante, aún con instituciones, marco normativo

El marco normativo que envuelve al sistema electoral mexicano define periódicamente mecanismos para transparentar los procesos y evitar la corrupción, uno de ellos es a través de la participación de actores externos. Por ejemplo, que dentro del procedimiento de organización de las elecciones, en los momentos de mayor cuidado y control como la instalación de casillas, conteo de votos, resguardo de boletas y paquetes electorales, interviene la propia ciudadanía además de otras autoridades y personal eventual, a fin de dar mayor confiabilidad al proceso.

No obstante, lo anterior no exime al personal del Instituto de cierto grado de responsabilidad, ya que finalmente interviene en mayor o menor medida en los procesos que realizan las distintas áreas del IFE. Un ejemplo es la expedición de la credencial de elector, que tiene un doble grado de responsabilidad, pues no sólo se trata de emitir la llave que permite al ciudadano emitir su voto, sino que además es expedir el documento principal de identificación en nuestro país.

²²⁸Si bien en México se ha alimentado la percepción de que al asegurar procesos electorales imparciales se está salvaguardando el régimen democrático, en realidad la elección de representantes es sólo un ámbito de todo el entramado la democracia, y aunque es un aspecto importante, su correcto cumplimiento no deriva como consecuencia en una democracia plena.

El trabajo del personal administrativo del IFE es delicado en todo momento y más aún en temporada de elecciones, más no queda únicamente en sus manos el llevarlas a cabo, porque además tienen superiores jerárquicos que están al tanto de que todo se realice apegado a la norma; y principalmente, el hecho de organizarse en un sindicato no debe ser sinónimo de que se vicien los procesos. No obstante, como se observa en la tabla no. 8, la definición de salarios no siempre es compatible con el tipo de puesto. Así, hay puestos de coordinador con un salario de 8,700 pesos.

De hecho, cuando se preguntó a los trabajadores del IFE sobre si pensaban que sus funciones son de confianza y confidenciales, la gran mayoría aceptó que son actividades que concuerdan con la calificación de confianza -alrededor del 97% de los encuestados-, más hay una división respecto a si consideran que manejan información confidencial, ya que alrededor de la mitad de los entrevistados afirma que su labor no es de tipo confidencial.

Lo anterior muestra que el personal está consciente y es sensible a la labor que realiza, y si existen desviaciones del personal pueden suceder con o sin la denominación de empleado de confianza, con o sin trabajadores sindicalizados; se trata de un asunto de valores y principios de la propia sociedad y no de imponer de candados y coartar derechos laborales.

Por otro lado, en entrevista anónima (anexo III), un trabajador del IFE comentó al respecto que en realidad la confidencialidad está principalmente en la información del Registro Federal de Electores, pues la mayoría de la información es pública a excepción de los datos personales contenidos en dicho registro, y aquella que es confidencial es regulada por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

4.3.5 Igualdad de trato

Una circunstancia que llama la atención en el IFE es la presencia de prácticas discriminatorias. El 53% del personal considera que existe discriminación en la institución y 47% afirma que ha sido víctima de estas prácticas, sea por cuestiones de género, embarazo, edad, apariencia y/o nepotismo, todos ellos aspectos que

influyen en el nivel de los sueldos y el otorgamiento de ascensos²²⁹. En adición, el 40% de los encuestados señala haber sido víctima o testigo de algún tipo de violencia física o verbal.²³⁰

Con un 30% de encuestados inconformes, la principal razón de descontento es el favoritismo y compadrazgo para el acceso y promoción a puestos medios y altos, coartando su derecho a la igualdad de oportunidades y la posibilidad de un crecimiento profesional pleno.

Sin embargo, de ese porcentaje casi la mitad ingresó al Instituto por algún conocido, dejando ver que el desacuerdo está relacionado principalmente con que no se tome en cuenta la carrera institucional para ascender, y en cambio los puestos altos sean asignados a gente externa, que puede o no tener conocimientos y experiencia pero que, a decir del personal, en muchas ocasiones va recomendado. En este sentido, cabe mencionar que el Estatuto señala que la promoción se basará en los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Además de la discriminación, ha habido casos de hostigamiento laboral y sexual. En el primer caso alrededor de 70% de los encuestados dijo haber sido víctima o testigo de algún acto de violencia física o verbal, tanto entre compañeros como de jefes a subalternos, mientras que cuando se les preguntó sobre haber sido víctimas o testigos de acoso sólo seis personas respondieron afirmativamente.

A este respecto, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral recibió en 2008, 23 quejas en contra de miembros del Servicio, relacionadas con acoso sexual. De esas denuncias, 10 ameritaron el inicio de un procedimiento y las 13 restantes fueron desechadas. Sin embargo, de los procedimientos iniciados, seis fueron absueltos, cuatro fueron sancionados en primera instancia, dos con suspensiones y días sin goce de sueldo y otros dos con la destitución del cargo. No obstante, las sanciones fueron revocadas en segunda instancia, esto es, ante la Secretaría Ejecutiva y/o el TEPJF.²³¹

²²⁹Urrutia, Alonso, "Hay prácticas discriminatorias en el IFE, considera 53% de personal encuestado", Periódico *La Jornada*, año 26, núm. 9233, sección Sociedad y Justicia, miércoles 28 de abril de 2010, p. 50.

²³⁰Encuesta hecha a personal del Instituto Federal Electoral, lugar: oficinas centrales ubicadas en Viaducto Tlalpan No. 100 Col. Arenal Tepepan, Delegación Tlalpan, D.F.; y de la Junta Distrital No. 12 en Tonalá No. 138, Col Roma, Delegación Cuauhtémoc, del 9 al 20 de agosto de 2010.

²³¹S/autor, "Reconoce consejera acoso sexual en el IFE", [en línea], México, El Universal.com.mx, domingo 29 de junio de 2008, dirección URL:<http://www.eluniversal.com.mx/notas/518643.html>,

Los encuestados afirman que los principales responsables de los abusos son los mandos superiores y en segundo lugar el superior jerárquico inmediato. Asimismo, han manifestado su inconformidad por la falta de atención a las quejas sobre estos temas, pues generalmente se quedan en un llamado de atención o amonestación pública. Esta es una de las razones por las que el personal no denuncia situaciones de hostigamiento.

Por ejemplo, en 2007 las medidas que se tomaron contra los funcionarios responsables de acoso sexual fueron suspensión por 15 días o definitivamente la absolución.²³²

Ha sido a partir de las últimas modificaciones al Estatuto que se han introducido mecanismos de conciliación, donde interviene un funcionario ajeno al conflicto que se genere entre las partes –miembros del personal, tanto del Servicio Profesional como del administrativo-, para buscar un acuerdo.

Por otro lado, los propios entrevistados identificaron la falta de oportunidades y el nepotismo como forma de discriminación, pues el 23% se quejó del influyentismo y la parcialidad en la calificación de aptitudes para acceder a mejores puestos.

4.3.6 Derechos colectivos

Como se ha visto a lo largo de éste y los anteriores capítulos, los derechos laborales de tipo colectivo son muy importantes dada la fuerza y alcance que puede tener la unión de los trabajadores.

Esto es precisamente de lo que carecen los trabajadores de confianza, incluyendo todo el personal del IFE. En el caso de estos últimos, si bien las Condiciones

[consulta: 20 de agosto de 2010]. Si se hace un comparativo con los 27 mil 728 casos de hostigamiento y acoso sexual en 258 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal registrados en ese año, así como las 7 mil 796 denuncias, los números del IFE son muy inferiores, empero lo que se busca hacer notar aquí es la situación del personal en comparación con el deber ser, que en este caso implicaría que todos los casos fueran realmente denunciados y que se hiciera justicia a las personas agraviadas.

²³²La falta de sanción a los responsables es una de las razones por las que quienes llegan a ser víctimas de hostigamiento no denuncian ni llevan a cabo ninguna acción al respecto. Por ejemplo, en 2007 las medidas que se tomaron respecto a funcionarios del IFE acusados por acoso sexual fueron, la suspensión de sus labores por 15 días para algunos, y la absolución para otros.

Generales de Trabajo y las opiniones de algunos trabajadores del IFE hacen parecer que no necesitan de este tipo de derechos, la realidad es que como su nombre lo dice, son derechos que les corresponden por su condición de trabajadores y que les darían la posibilidad de defender el resto de sus derechos.

Si bien las últimas reformas al Estatuto eliminan muchas ambigüedades con respecto a las condiciones generales de trabajo y las relaciones laborales, su cumplimiento requiere de la observancia no sólo por las autoridades electorales - que al final terminan siendo parte del ente que conforma al patrón-, sino por los propios trabajadores, que exijan su cabal cumplimiento y tengan la capacidad de manifestar su descontento en caso de modificaciones de dicho reglamento que pudieran afectar al personal.

Ya se ha dicho que los trabajadores de confianza al servicio del Estado no tienen contemplado otro derecho que el de seguridad social y protección al salario, por ello se infiere que no pueden formar parte de un sindicato. El bajo nivel de sindicalización en los trabajadores de confianza puede atribuirse en principio a las limitantes legales referidas en el capítulo anterior, más en dicho capítulo se dieron ejemplos de organizaciones que han demostrado que cuando realmente hay propósito e iniciativa, la ley no es un factor que necesariamente evite la conformación de dichas agrupaciones.

Si se parte del perfil del trabajador de confianza, que por sus funciones de mando está más allegado al patrón y cuyos sueldos están en función del grado de toma de decisión que tienen, dicha situación se entiende como una justificación para no contar con un sindicato, dado que en su mayoría se trata de personal que funge como jefe y no requiere de mayor apoyo laboral que el brindado por la ley. No obstante, en casos como el que aquí se estudia no todos los trabajadores son mandos y sus necesidades laborales son mayores.

Una situación que en este trabajo se relaciona con la baja disposición de los trabajadores de confianza a formar sindicatos es el mal uso que se ha dado al sindicalismo en México. La mayoría de los líderes sindicales han demeritado las funciones de los gremios y han desprestigiado el papel que deben tener.

A pesar de que puedan existir condiciones laborales que el trabajador considere injustas o inadecuadas, no cree que la solución pueda ser el contar con un sindicato, dado su grado de corrupción e ineficacia.

Esto se confirma en la encuesta hecha a los trabajadores del IFE, cuya respuesta a la pregunta de si apoyarían la conformación de un sindicato fue negativa en un 68% y las razones que dan en su mayoría se relacionan con la falta de confianza en los sindicatos, pues piensan que son corruptos, ineficaces y contraproducentes.

Por otro lado, los trabajadores del IFE cuentan con una serie de prestaciones que compensan los salarios bajos, variación de horarios y la inestabilidad en el puesto. Muchos de los entrevistados aprecian que sus condiciones laborales como buenas, sin pensar en lo que puede suceder a futuro²³³, dado el grado de incertidumbre en cuanto a la modificación de la estructura ocupacional. Otros más estiman que, si bien las condiciones pueden y deberían ser optimizadas, están mejor actualmente que si tuvieran sindicato.

A pesar de las restricciones legales para el ejercicio de los derechos colectivos, desde 2004 un grupo de trabajadores ha buscado conformarse oficialmente en una organización sindical, sin que hasta el momento haya tenido éxito, principalmente por dos circunstancias: 1. la ley no contempla la conformación de sindicatos para los trabajadores de confianza al servicio del Estado; y 2. la falta de una verdadera base conformada por el personal, que le de apoyo y sustento.

4.4 Otros órganos en materia electoral: el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), es la máxima autoridad jurisdiccional en materia electoral en nuestro país. Su antecedente más directo se encuentra en las reformas constitucionales de 1990, entre las cuales se dio origen al IFE.

Si bien en 1987 se pensó la conveniencia de un órgano judicial autónomo que se encargara de resolver los conflictos electorales –que desde 1977 eran atendidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y antes de ello por el Colegio Electoral de la Cámara de Diputados-, y que Código Federal Electoral de entonces

²³³ Un ejemplo de esta situación está en los trabajos similares a los de Call Centers, donde no cuentan con ninguna prestación ni estabilidad, pero en su mayoría no buscan hacer un cambio porque lo ven como un trabajo a corto plazo, y cuando menos se dan cuenta llevan años en las mismas condiciones.

determinó la creación de dicho órgano denominado Tribunal de lo Contencioso Electoral, fue hasta la reforma de 1993 que se dio vida al antecedente más directo del TEPJF, el Tribunal Federal Electoral (TRIFE).

Así, por primera vez le fue conferida al TRIFE la categoría de órgano autónomo y máxima autoridad jurisdiccional en materia electoral. Con la reforma electoral de 1996, el Tribunal Federal Electoral fue incorporado al Poder Judicial de la Federación.

Las facultades que el artículo 99 de nuestra Constitución determina para el Tribunal Electoral son, entre otras:

- I. Las impugnaciones en las elecciones federales de diputados y senadores;
- II. Las impugnaciones que se presenten sobre la elección de Presidente
- III. Las impugnaciones de actos y resoluciones de la autoridad electoral federal, distintas a las señaladas en las dos fracciones anteriores, que violen normas constitucionales o legales
- IV. Las impugnaciones de actos o resoluciones definitivos y firmes de las autoridades competentes de las entidades federativas para organizar y calificar los comicios o resolver las controversias que surjan durante los mismos, que puedan resultar determinantes para el desarrollo del proceso respectivo o el resultado final de las elecciones.
- V. Las impugnaciones de actos y resoluciones que violen los derechos político electorales de los ciudadanos de votar, ser votado y de afiliación libre y pacífica para tomar parte en los asuntos políticos del país
- VI. Los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal y sus servidores
- VII. Los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores
- VIII. La determinación e imposición de sanciones por parte del Instituto Federal Electoral a partidos o agrupaciones políticas o personas físicas o morales, nacionales o extranjeras, que infrinjan las disposiciones de esta Constitución y las leyes.

De este modo, el Tribunal Electoral es la máxima autoridad en resolución de controversias en materia electoral. Conforme a la Ley Federal de Medios de Impugnación en Materia Electoral, “corresponde a los órganos del Instituto Federal Electoral conocer y resolver el recurso de revisión y al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación los demás medios de impugnación previstos (...)”

Dichos medios de impugnación se encuentran señalados en el artículo 3º de la mencionada ley, consistentes en:

- a) El recurso de revisión, para garantizar la legalidad de actos y resoluciones de la autoridad electoral federal;
- b) El recurso de apelación, el juicio de inconformidad y el recurso de reconsideración, para garantizar la constitucionalidad y legalidad de actos y resoluciones de la autoridad electoral federal;
- c) El juicio para la protección de los derechos político–electorales del ciudadano;
- d) El juicio de revisión constitucional electoral, para garantizar la constitucionalidad de actos o resoluciones definitivos y firmes de las autoridades competentes de las entidades federativas para organizar y calificar los comicios o resolver las controversias que surjan durante los mismos.
- e) El juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores.

Aunado a esto, tenemos que el objetivo señalado para el sistema de medio de impugnación es:

- a) Que todos los actos y resoluciones de las autoridades electorales se sujeten invariablemente, según corresponda, a los principios de constitucionalidad y de legalidad; y b) La definitividad de los distintos actos y etapas de los procesos electorales.

Con todas las atribuciones mencionadas del TEPJF y su incorporación al Poder Judicial, fue ganando confianza y dando lugar a un mayor grado de certeza en los conflictos electorales, al menos hasta 2006, a partir de entonces se ha dado lo que algunos han llamado crisis de las instituciones electorales mexicanas,

comprendiendo al IFE, el Tribunal Electoral y la Fiscalía Especializada en Atención a Delitos Electorales (FEPADE).

Aún con ello, el Tribunal sigue navegando entre decisiones que fortalecen el marco legal electoral y otras que son cuestionadas, dándose la interpretación de que el Tribunal “es un órgano que tiene la facultad de garantizar que la norma sea respetada pero en ocasiones hay asuntos en que lejos de ser ese garante avala cosas que no son legales sino simuladas”.

De lo revisado en este apartado cabe resaltar dos cosas. Por un lado la fuerte relación que existe entre el IFE y el TEPJF, a pesar de ser organismos de distinta naturaleza, pues fueron concebidos dentro de un mismo proyecto de imparcialidad, certeza y legalidad del proceso electoral en nuestro país.

En efecto, el Tribunal ha dado un mayor grado de certeza y apego a derecho, y en el actuar de ambos fue logrando un mayor grado de credibilidad y confianza en las elecciones por parte de ciudadanos y partidos, función que les dio origen después de las controvertidas elecciones de 1988.

En segundo lugar, que dicha relación se hace más profunda al coincidir en asuntos no sólo electorales –materia primigenia de ambos-, sino en los laborales – más no los de carácter administrativo, como es lo es el registro de un sindicato-, que no son propiamente la especialidad del Tribunal Electoral sino de las Juntas y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Suprema Corte ha determinado que la capacidad de regulación de las relaciones laborales en el Instituto y en el Tribunal Electoral por parte de éste, se pensó en aras de no poner en peligro la imparcialidad del quehacer electoral, la cual pueda realizarse de “manera autónoma, independiente, imparcial y objetiva, esto es, sin la intervención de alguno de los poderes públicos”, que podría darse al momento de que alguna otra autoridad como las Juntas de Conciliación y Arbitraje –que dependen del poder ejecutivo- intervinieran en conflictos laborales en los mencionados organismos.

Al respecto, algunos juristas han sostenido que así como el Tribunal Electoral el órgano del Poder Judicial Federal especializado en materia electoral, así como el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es la autoridad especializada en materia laboral en lo referente a los trabajadores al servicio del Estado; ambos tienen perfiles propios para atender las diferencias de quienes intervienen en un

conflicto electoral en el primer caso, o en una relación de trabajo en el segundo, de modo que no se justifica que el TEPJF atienda los conflictos laborales entre el IFE y sus trabajadores, pues no es el indicado para conocer de tales asuntos.

Asimismo, el artículo 186 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación determina que las resoluciones del Tribunal Electoral serán definitivas e inatacables, lo que da poco nivel de maniobra a los trabajadores para poder impugnar en caso de no considerar las decisiones del Tribunal satisfactorias a sus intereses, dejándolos sin posibilidad de recurrir a otras instancias tanto legales, las únicas a las que pueden recurrir dado que su carácter de trabajadores de confianza no les permite recurrir a la actividad organizativa ni de negociación y los coloca en una situación de excepción al no poder acudir ante los órganos especializados en materia laboral como el resto de trabajadores al servicio del Estado.

En adición, como se anotó en párrafos anteriores, el Tribunal Electoral también está facultado para dirimir conflictos entre él mismo y sus propios trabajadores –que en su mayoría son de confianza-, lo que sin duda alguna lo convierte en juez y parte, y suma más elementos al grupo de trabajadores de excepción.

Sin embargo, cabe señalar que el personal administrativo de dicho órgano, a diferencia de quienes laboran en el IFE, permite la designación de un representante de los servidores y empleados del Tribunal, para la integración de la comisión sustanciadora de los conflictos entre trabajadores (de confianza) y el Tribunal Electoral.

Lo anterior si bien no da gran representatividad a los empleados del TEPJF, al menos es un elemento para darles voz al momento de dirimirse un conflicto. Asimismo, cabe mencionar que aunque la mayoría del personal del Tribunal es de confianza, también cuenta con empleados de base que se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, por tanto se infiere que el Tribunal en particular, y el Poder Judicial en general no son ajenos a la convivencia con personal sindicalizado, situación que no ha obstaculizado en modo alguno su funcionamiento.

4.5 Organización de los trabajadores del IFE

4.5.1 Creación

En 2003 algunos trabajadores del IFE inconformes con la situación en que se encontraban se reunieron para conformar una representación laboral, que se concretó en un proyecto denominado “Foro Nacional de Trabajadores del IFE”, donde se dirimieron las primeras discusiones sobre las condiciones del personal, y la posibilidad de poder contar con una representación de trabajadores que participara en las revisiones de las Condiciones Generales de Trabajo.

En poco tiempo surgieron algunos desacuerdos entre miembros del Foro, pues a decir de Manuel León:

el compañero que nos conjuntó lamentablemente no le interesaba crear un sindicato, sólo quería tener presencia y un motivo por el cual las autoridades se fijaran en él, ya que él no podía pertenecer a ninguna representación laboral por pertenecer al grupo de dirección del IFE.²³⁴

Entonces, surgieron dos intentos paralelos de formar un sindicato. El primero inició el 23 de febrero de 2004, en el estado de Jalisco, cuando trabajadores locales presentaron la solicitud de registro del Sindicato Nacional de Trabajadores Electorales del Instituto Federal Electoral ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ese tribunal se declaró legalmente incompetente para conocer del asunto, proponiendo la competencia al Tribunal Electoral, mismo que tampoco admitió la solicitud y la remitió la Suprema Corte. En octubre de ese mismo año la Suprema Corte fincó la competencia al Tribunal Electoral. Finalmente, en enero de 2005, esta Sala declaró improcedente la solicitud de registro sindical.

Por su parte, otro grupo de trabajadores, de los Estados de México, Puebla Guerrero y Distrito Federal, conformaron un sindicato el 11 de agosto de 2004, para buscar el registro del denominado Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Federal Electoral, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

²³⁴Entrevista con Germán Manuel León, op. cit.

La suerte que corrieron no fue distinta a la de la primera agrupación. El treinta de noviembre de 2004 el mencionado Tribunal se declaró legalmente incompetente para conocer del registro y de la misma manera propuso la competencia al Tribunal Electoral.

El Tribunal Electoral declaró el trámite improcedente. Dada esta situación, en 2005 el Sindicato Nacional de Trabajadores del IFE promovió una serie de amparos ante el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en turno y los Juzgados Segundo y Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal, todos ellos declarándolo improcedente debido a la naturaleza inatacable y definitiva de las resoluciones del Tribunal Electoral.²³⁵

En vista de lo anterior, trabajadores inconformes con los fallos anteriores, constituyeron un nuevo sindicato en julio de 2006. Nuevamente Germán Manuel León Rodríguez, Vicente Zaragoza Vázquez, Fernando Hernández Hernández, Fernando Lamas Quiroz, Enrique Raúl Lira Hernández y Mario Sarabia Rosas presentaron la solicitud de registro del Sindicato de Trabajadores del Instituto Federal Electoral ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Sustentándose en las resoluciones previas sobre este asunto, la respuesta del Tribunal fue negativa. Cabe señalar que además de los argumentos sobre el no derecho a sindicalizarse por ser trabajadores de confianza de un organismo autónomo, la Sala Superior que atendió el asunto señaló que se trataba de los mismos solicitantes de ocasiones previas, y que los estatutos no registraban mayor variación.

La comparación denota con claridad que la actual asociación que pretenden registrar como sindicato, aunque se sustenta sobre la base de un acto constitutivo distinto y con nuevos integrantes (a excepción de los nueve mencionados) tiene una variación mínima en la denominación, pues sólo suprimieron la palabra “Nacional” y los estatutos de ambas agrupaciones coinciden también en una gran parte sustancial.²³⁶

Cabe anotar que tal situación que en sí no representa una causa para denegar la mencionada solicitud.

²³⁵ Ídem

²³⁶ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Petición de registro del sindicato de trabajadores del Instituto Federal Electoral, solicitantes: Germán Manuel León Rodríguez y otros”, expediente: SUP-AES-53/2006, 4 de diciembre de 2006.

En diciembre de 2006 presentaron una demanda de amparo ante el Juzgado Quinto de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal, autoridad que declaró la improcedencia del amparo al considerar la resolución del Tribunal Electoral como cosa juzgada, y afirmando que las resoluciones del Tribunal Electoral son constitucionalmente definitivas e inatacables.

En mayo de 2007 el Cuarto Tribunal Colegiado revocó la sentencia del Juez de Distrito que negó el amparo, y declaró su procedencia. De este modo, dicho amparo llegó hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que acordó en septiembre de ese año la improcedencia del amparo, basándose en los mismos argumentos señalados por el Tribunal Electoral y el Juzgado Quinto de Distrito.²³⁷

Mientras se daba esta lucha por la vía legal, los dirigentes del sindicato buscaron en repetidas ocasiones establecer diálogo con las autoridades del IFE, y así lograr el reconocimiento como interlocutor válido en los problemas laborales de los trabajadores administrativos de la institución. Empero, la respuesta fue negativa.

En un principio la relación con los mandos fue ríspida, desembocando en incidentes como la detención de dos miembros del Sindicato de Trabajadores del IFE por repartir propaganda del sindicato fuera de las instalaciones del Instituto. Posterior a este incidente, se les concedió audiencia para escuchar sus planteamientos, que aunque hacían referencia a mejoras laborales, su principal objetivo era el reconocimiento del sindicato.

A decir del sindicato, dichas reuniones culminaron con la promesa de una renovada política laboral que tentativamente implicaría la basificación progresiva de plazas de honorarios permanentes, la retabulación de niveles y el pago similar en plazas del mismo nivel, mejora en prestaciones (por ejemplo incluir la de guardería) y la creación de una oficina de asuntos laborales.²³⁸ No obstante, tales propuestas no prosperaron.

Finalmente el esfuerzo de los miembros del Sindicato de Trabajadores del IFE se reflejó a últimas fechas en la conformación de la “Asociación de Trabajadores Electorales de la República Mexicana A.C.” (ATERM), cuyos principios y fines son:

²³⁷ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Amparo en revisión número 436/2007”, México, Distrito Federal, 19 de septiembre de 2007.

²³⁸ Sindicato Nacional de Trabajadores del IFE, “El informante”, año 01/006/04, 4 de septiembre 2004.

- a) “Crear y mantener conciencia, fortalecer y fomentar entre sus asociados el propósito de mantenerse en constante lucha por el mejoramiento de sus condiciones como seres humanos, ciudadanos y trabajadores
- b) Pugnar constantemente para obtener (...) todo aquello que beneficie a sus comunidades y al desarrollo integral asociados.
- c) Luchar porque todos los derechos y prerrogativas conquistadas por los ciudadanos y trabajadores se sostengan y mejoren.”²³⁹

Para lo cual inicialmente han solicitado a sus afiliados que informen que tipos de problemas o asuntos laborales, desean presentar o denunciados, como abuso laboral, discriminación, comentarios y/o sugerencias que deseen se presenten los interesados el envío de asuntos laborales, en los que pueden denunciar cualquier abuso laboral, problemas de discriminación, comentarios y sugerencias que deseen se presenten y sean atendidos por las autoridades del IFE.

Esto sin dejar de impulsar en instancias internacionales denuncias y demandas de violación a sus derechos de sindicalización, cómo la presentada ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que de ser favorable obligaría al gobierno mexicano a tomar medidas para otorgar a trabajadores de organismos autónomos su derecho a sindicalización.

Cabe señalar que dicho organismo no tiene posibilidad de forzar a que sus recomendaciones se cumplan, aun cuando hayan signado los acuerdos internacionales respectivos.

La actual administración del Instituto ha modificado paulatinamente su postura hacia los trabajadores administrativos, prueba de ello son las diversas modificaciones y adiciones al Estatuto, y, a decir de los dirigentes de la Asociación de Trabajadores Electorales de la República Mexicana, a partir de marzo de 2010, se ha logrado tener una dinámica interactiva entre la Asociación, los Consejeros y funcionarios del IFE, en un afán dar solución a los conflictos de forma consensuada.

²³⁹Asociación de Trabajadores Electorales de la República Mexicana A.C., “Acta constitutiva”, 16 de agosto de 2010.

4.5.2 Otras agrupaciones

El Sindicato de Trabajadores del IFE, ahora ATERM, ha recibido el apoyo de diversas agrupaciones sindicales, principalmente del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, mismo que ha prestado sus instalaciones para reuniones y foros.

Otros sindicatos que igualmente les han apoyado son el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS). En adición, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) les ha brindado asesoría y apoyo para que organizaciones como la Fundación Friedrich Ebert les haya abierto espacios de expresión en diversos foros.

Asimismo, en marzo de 2010, el Sindicato de Trabajadores del IFE, con ayuda de las organizaciones antes mencionadas, presentó su caso al Tribunal Internacional de Libertad Sindical, el cual resolvió el 15 de septiembre de 2010 recomendar al Estado mexicano emprender acciones que permitan a los trabajadores del IFE lograr una representación sindical.

Sin embargo, lo anterior también ha dado pie a que se cree cierta desconfianza hacia el sindicato por parte de algunos trabajadores,²⁴⁰ pues han surgido rumores sobre supuestos pagos que Francisco Hernández Juárez ha hecho a los miembros del Sindicato de Trabajadores del IFE para ayudarles a mantener su lucha –lo que se confirma con lo dicho por el Secretario General del sindicato, quien afirmó estar buscando apoyo económico del Sindicato de Telefonistas y de la Fundación Friedrich Ebert-, pero al mismo tiempo esperando cierta subordinación a cambio una vez que el sindicato lograra su consolidación.

No obstante, dirigentes de la agrupación del IFE señalaron que ellos han recibido apoyo en su lucha por parte de la UNT y el Congreso del Trabajo, sin ahondar más en la forma en que dichas agrupaciones les han ayudado.

²⁴⁰Entrevista con Anónimo, México, D.F., 20 de noviembre de 2008.

4.5.3 Posturas en torno a la sindicalización en el IFE

Hasta aquí se ha revisado la forma en que algunos empleados del Instituto han buscado constituir un Sindicato de manera formal. Para un mejor entendimiento del asunto se considera pertinente revisar de manera más puntual los argumentos de las autoridades judiciales y del IFE para no aceptar la creación de esta organización, así como los planteamientos de aquellos que han insistido en la intención de formar un gremio para los trabajadores electorales, así como la percepción del resto de los empleados, quienes no están involucrados en esta iniciativa.

4.5.3.1 Postura de las autoridades

El argumento principal y recurrente de las autoridades tanto del IFE como del Tribunal Electoral para no reconocer los derechos colectivos de los trabajadores del IFE ha sido que la ley no contempla el derecho de sindicalización para los trabajadores de confianza.

Esta situación particular de los empleados del Instituto busca justificarse por la “especialidad de la función de organizar y calificar las elecciones, el cual se instauró con la finalidad de evitar a dicha función tan peculiar su posible obstrucción mediante el ejercicio de algún derecho de los trabajadores del Estado, facilitando al Instituto la realización de sus cometidos de organizar y calificar elecciones auténticas y democráticas de manera eficaz”.²⁴¹

Con ello se busca justificar que el personal no goce de estabilidad en el empleo, por lo que no puede ser inamovible,

ya que en este caso, el ánimo del legislador fue el de considerar al personal del Instituto Federal Electoral de confianza, no por la naturaleza de las actividades a realizar, sino por el carácter prioritario que tiene para el Estado mexicano la función electoral, en la que se

²⁴¹ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, expediente SUP-AES-1/2005, México, Distrito Federal, 3 febrero de 2005, p. 9

debe garantizar el cumplimiento de los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad, por lo que al igual que en los organismos de seguridad pública, milicia y otros organismos estatales mencionados en el artículo 5º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado, deben contar con la libertad de negarse a reinstalar en caso de que el tribunal laboral así lo determine.²⁴²

Lo anterior intenta dejar sin efecto el principal instrumento legal de los integrantes de la agrupación sindical y de los propios trabajadores que han interpuesto demandas por reinstalación, esto es la tesis de jurisprudencia “Trabajadores al servicio del Estado. Para considerarlos de confianza, conforme al artículo 5o., fracción II, inciso a), de la Ley Federal relativa, no basta acreditar que así conste en el nombramiento sino, además, las funciones de dirección desempeñadas”.

Ante esto y a decir de las autoridades electorales, los empleados del IFE se encontrarían exceptuados ya que si bien las funciones de la mayoría de los miembros del Instituto no son de mando, en su conjunto se califican como esenciales para vida del país, lo que les impide gozar plenamente de sus derechos laborales.

En este sentido, existen otras jurisprudencias que refuerzan la particularidad mencionada, entre ellas la denominada “Trabajadores de confianza al servicio del Estado. Están limitados sus derechos laborales en términos de la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional”, con lo que se avala la situación de excepción de los trabajadores de confianza al servicio del Estado, situación que se agudiza más en el caso de instituciones como el IFE, donde todos sus empleados tienen la denominación de confianza.

Por otro lado, los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del IFE han denunciado que la posición de las autoridades del IFE con las que han tenido contacto y a las que ha tocado responder ante la formación de la agrupación sindical, que fueron principalmente las pertenecientes a la administración de Luis Carlos Ugalde, reafirmaron la idea de que los trabajadores del IFE son de confianza dado el manejo de información confidencial que ahí se maneja, y en adición señalaron que

²⁴²Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral. Actor: Francisco López Razo”, op. cit.

se trata de un número limitado de personas, lo que demostraría que la motivación de dicho grupo no es el impulso de la voluntad generalizada, sino otro tipo de intereses.

Respecto al carácter prioritario de las funciones del IFE, se dice que la existencia de un sindicato implica la posibilidad de hacer emplazamientos a huelga, lo que pondría en peligro las dichas actividades, principalmente en momentos tan importantes como un proceso electoral, que, dicho sea de paso, sería el mejor momento para hacer presión a favor de la solución de demandas laborales.

No obstante, a pesar de la insistencia en el carácter de confianza, el propio Instituto en la defensa que presenta en un juicio de reinstalación señala que los puestos de dirección son considerados de confianza,

en virtud de que, dada la trascendencia de las labores encomendadas a los puestos de mando en las empresas, sean éstas privadas o públicas, una vez perdida la confianza, factor fundamental en este tipo de relaciones laborales, se hace imposible, en todos los casos, la continuación de la relación laboral, pues el patrón se vería en la necesidad de coartar las actividades del trabajador y, en consecuencia, resultarían innecesarios los servicios que dicho trabajador pudiera prestar a la empresa, pues no estaría ya en aptitud de desarrollar las labores para las cuales fue contratado originalmente.²⁴³

Esto es, se busca justificar la inestabilidad del puesto de confianza basándose en la trascendencia de las funciones de este tipo de trabajadores al convertirse en una especie de representantes del patrón.

El propio Tribunal Electoral ha emitido resoluciones a nivel estatal donde los tribunales locales de arbitraje pueden conocer de los conflictos entre la Comisión Estatal Electoral y sus trabajadores²⁴⁴, por lo que el Tribunal únicamente se avoca a resolver en el caso de los trabajadores electorales a nivel federal.

²⁴³Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores. Actor: Alberto Erubiel Tirado Cervantes”, op. cit.

²⁴⁴Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Tesis 2a. V/200”, novena época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XI, febrero de 2000, página 281.

Lo anterior sirve para cuestionar el argumento de lo esencial de las funciones electorales, ya que si es así, no debería importar si se trata de elecciones federales o locales, en dado caso todas tienen la misma naturaleza, por lo las mismas reglas deberían aplicar para todos los empleados de los institutos electorales.

4.5.3.2 Postura de la agrupación de trabajadores del IFE

El sindicato asegura que no todas las actividades de todos los trabajadores administrativos pueden ser consideradas de confianza y/o confidenciales, únicamente las de los mandos medios y superiores y posiblemente aquellos que manejan los paquetes electorales, además de quienes vacían la información de las elecciones, empero no habría mayor confidencialidad o reserva dado que la papelería electoral que pasan por las manos de los empleados del IFE se encuentran cerrados tanto antes como después de ser utilizados, y todo se realiza bajo un control y vigilancia.

Respecto al número limitado de participantes dentro del Sindicato de Trabajadores del IFE, sus miembros argumentan que hay un importante número de trabajadores que los apoya, sin embargo no lo hacen de manera formal para evitar represalias.

Los abogados de aquellos que han demandado por despido injustificado han llamado la atención en que el artículo 6º del COFIPE, donde se estipula que todo el personal del Instituto será considerado de confianza, no puede considerarse como fundamento válido, pues el artículo 123 constitucional que al establecer que la Ley determinará los cargos que deben considerarse de confianza,

está señalando claramente que las leyes del trabajo reglamentarias de dicho precepto deberán determinar en forma restrictiva, es decir, por excepción, qué cargos deben considerarse de confianza, por lo que *no es posible concluir*, conforme a dicho precepto constitucional, *que todos los cargos de una empresa, institución, o dependencia puedan ser considerados de confianza* por una ley secundaria, como lo hace el artículo 6º del Código citado, pues *ello contradice la naturaleza*

*misma del carácter de trabajador de confianza*²⁴⁵ que es aquel que desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón, por lo que el artículo (...) es claramente violatorio del artículo 123 constitucional Apartado B) fracción XIV.²⁴⁶

Asimismo, señala que no todas las funciones que se realizan en el Instituto pueden considerarse de confianza, pues en muchas ocasiones se trata de un trabajo subordinado que no implica funciones de dirección.

En cuanto a la negativa de registro sindical, desde la primera resolución al respecto, los integrantes del Sindicato de Trabajadores del IFE han estado en contra de que sea el Tribunal Electoral el que resuelva sobre éste y otros asuntos de carácter laboral, su naturaleza es de carácter electoral, por lo que nuevamente se coloca a sus trabajadores en una situación de excepción.

En el asunto concreto del registro del sindicato, han argumentado que se trata de un procedimiento administrativo, mientras que el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación interviene en materia laboral cuando surge la necesidad de dirimir un conflicto o diferencia entre el trabajador y el Instituto, por lo que al dictaminar al respecto está interviniendo en un área que no le compete.

Este grupo de trabajadores afirma que con prácticas y leyes como éstas se está coartando la libertad sindical de un importante sector de la burocracia –los trabajadores de confianza-, además de que se están violentando los propios fines del Instituto, pues no se puede pregonar una contribución al desarrollo de la vida democrática del país cuando el personal no tiene ni voz ni voto en temas que le atañen de manera directa.

Por otro lado, en respuesta a la idea de que la creación de un sindicato en el IFE pondría en peligro la imparcialidad del organismo así como la realización misma de las elecciones ante el peligro de una huelga, han dicho que como representación laboral están plenamente identificados con los fines del Instituto, por lo que nunca buscarían afectar su funcionamiento.

²⁴⁵ Las cursivas son propias de la autora.

²⁴⁶ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral. Actor: Francisco López Razo”, op. cit., p. 5.

Al respecto, en entrevista Manuel León (anexo I) aseguró que como garantía se había introducido en el estatuto del sindicato que en los procesos electorales no se podrían hacer peticiones laborales, ni negociaciones, mucho menos huelgas, empero al revisar el documento mencionado no se encontró dicha cláusula. En cuanto a la posibilidad de que hubiera intervención o influencia de algún partido, estatutariamente la organización gremial asentó que:

El sindicato, como organización social, rechaza cualquier filiación o manifestación partidista ya que la naturaleza de su función representativa de los intereses profesionales de sus miembros, todos ellos trabajadores al servicio del IFE, le impiden tener vínculos de subordinación, con partido o candidato político alguno, ello con independencia del derecho positivo y negativo de afiliación política personal de sus integrantes.²⁴⁷

Si bien como principio está clara la intención de evitar cualquier intervención partidista, no existe ninguna garantía de que esto se pueda cumplir, ni ningún candado que lo evite, dejando al descubierto a la organización y a la propia institución, ante los intereses de los partidos políticos que generalmente buscan favorecerse de los sindicatos, y en este caso sería mayor el interés por tratarse de los empleados del árbitro electoral.

El Sindicato de Trabajadores del IFE también ha establecido una postura con relación a los tratados internacionales suscritos por México en materia de derechos laborales, pues afirma que existe una clara violación de los mismos, entre ellos:

- Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, que establece en sus los artículos 2 y 10 el derecho de constituir organizaciones y afiliarse a ellas si tienen por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en cuyo artículo 8° se establece que los estados partes se comprometen a garantizar el derecho a la sindicación.

²⁴⁷ Sindicato de Trabajadores del Instituto Federal Electoral, “Estatuto del Sindicato de Trabajadores del Instituto Federal Electoral”, declaración de principios, Distrito Federal, 2006, p. 4

- Protocolo de San Salvador, artículo 8°, que los estados parte garantizaran el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos.

A esto el TEPJF respondió México había señalado que tal disposición de compromiso a garantizar el derecho a la sindicación “no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de ese derecho a los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado”,²⁴⁸ haciendo así “una reserva en el sentido de que ese derecho se aplicará en la república dentro de las modalidades y conforme a los procedimientos establecidos en la Constitución y en las leyes secundarias, en similares términos que el tratado internacional anterior”.²⁴⁹

De este modo, los argumentos anteriores fueron interpretados por el Tribunal como la intención de México de “reservarse el derecho de imponer algunas restricciones de la posibilidad jurídica de sindicación de los servidores estatales”.²⁵⁰

Por lo tanto se concluyó que:

en la normatividad constitucional y legal rectora de las relaciones de la Federación con sus servidores de confianza no se encuentra previsto a favor de éstos el derecho a la sindicación, y aunque en los pactos internacionales existe la tendencia a disminuir al máximo las exclusiones de esta prerrogativa, la posición actual del Estado Mexicano quedó manifestada expresamente en la ratificación de los dos últimos, con la reserva expresa, en el sentido de que el derecho a la sindicación se aplicaría dentro de las modalidades y conforme a los procedimientos previstos en las disposiciones constitucionales y legales.²⁵¹

²⁴⁸Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1966, artículo 22.

²⁴⁹Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Expediente SUP-AES-1/2005, op. cit., p.

9.

²⁵⁰Ídem.

²⁵¹Ídem, p. 3

4.5.3.3 Postura de los trabajadores entrevistados.

Ya se revisó en general la percepción que se reflejó en las encuestas y entrevistas hechas a trabajadores del IFE con relación a sus condiciones de trabajo y derechos laborales. Ahora resulta conveniente retomar algunas opiniones y ampliarlas para comprender mejor el fenómeno de organización laboral en el Instituto.

El Instituto está conformado por un importante número de trabajadores distribuidos a lo largo de toda la República, lo que hace complicado recabar la opinión de la mayoría. No obstante, considerando que un número importante se encuentra en las oficinas centrales y la zona del Distrito Federal, además de que quienes decidieron iniciar la agrupación se ubican en esta localidad –y por tanto se entiende que su labor se ha dado principalmente ahí- se hicieron pequeñas entrevistas a un grupo de trabajadores para conocer su percepción sobre sus condiciones laborales y sobre el tema sindical en dicha institución.

En primer lugar hay que destacar que sólo catorce de los ochenta entrevistados tenían conocimiento de que existiera un sindicato o agrupación similar en el IFE, lo que deja ver la poca difusión que han tenido. Si el personal no tiene la información y no es invitada a participar, una organización de tipo sindical, que se caracteriza por encontrar su fuerza en el apoyo de los trabajadores su consolidación y legitimación se vuelven más difíciles.

Por otro lado, como se señaló en el apartado sobre los derechos colectivos del presente capítulo, la mayoría de los entrevistados no están de acuerdo con la formación de un sindicato en el IFE, dada la mala reputación que tienen esas agrupaciones en México, como se mencionó previamente.

En efecto, en un sistema como el nuestro siempre está latente el peligro de que ya sea el Sindicato de Trabajadores del IFE o que cualquier otra agrupación, tuviera el propósito oculto de beneficiarse económica y políticamente, lo que se dice precisamente se ha buscado evitar en el Instituto.

Llama la atención que la percepción de los encuestados sobre los problemas laborales en el IFE coincide con los argumentos de los dirigentes de la agrupación sindical para su conformación, se trata de sueldo bajo o insuficiente (18%), el

nepotismo (23%) y las fuertes cargas de trabajo (6%), lo que en cierta medida legitimaría lo manifestado por la ahora ATERM y su propia existencia.

Sin embargo, es de destacar que poco más del 10% percibe que el problema está en el ambiente laboral, la actitud de compañeros, la falta de cooperación, lo que da una pequeña pauta de por qué no existe unidad entre los trabajadores del IFE ni siquiera en las labores del día a día, y la negación de algunos de ellos a la creación de un sindicato en dicha institución por identificar a ese tipo de organizaciones con la promoción de la pereza y la poca disposición a trabajar.

Asimismo, otro problema para la conformación de un sindicato en el IFE es la actitud poco participativa de los trabajadores, pues al menos 20% de los entrevistados no considera que haya solución a los problemas laborales que enlistaron, porque para ellos las decisiones dependen de los mandos medios y sobretodo altos, y el trabajador no puede incidir de ninguna forma.

Lo anterior muestra una falta de lo que en términos marxistas se denomina conciencia de clase y que para Silvia Bolos²⁵² es motivación, lo que da sentido a la acción, esto es, que el trabajador esté consciente de que ante la situación de inconformidad tiene la capacidad de hacer algo para alcanzar una solución.

En el caso de las organizaciones sindicales, al tratarse de un actor colectivo, la conciencia debe ser igualmente colectiva, y no puede reducirse al discurso de los dirigentes, de los ideólogos ni de la suma de las opiniones individuales,²⁵³ y en el caso del Instituto, existen conciencias individuales aisladas y una postura de los líderes del Sindicato de Trabajadores del IFE que no alcanzan a justificar ni dar sustento a la acción.

Al respecto de esta posición, los líderes del sindicato aseguran que el mayor apoyo a su movimiento se da por parte de los trabajadores que están en las oficinas del interior de la República, dado que se encuentran en condiciones más difíciles que en oficinas centrales,

en las oficinas administrativas en el área central del Instituto Federal Electoral, hay otra clase de trabajador, digamos se crea una elite mayor. Hasta que no tienen un problema de enfrentamiento, de

²⁵²Silvia Bolos, *La constitución de actores sociales y la política*, Universidad Iberoamericana, Plaza y Valdéz, 1999, México, capítulo IV.

²⁵³Ilán Bizberg, *Estado y sindicalismo en México*, México, El Colegio de México, 1990, p. 180.

hostigamiento con los superiores es cuando se acercan a nuestra organización, (...) en todos los estados nos conocen, todos los municipios saben que existimos, pero sigue habiendo el miedo, el temor a que la autoridad se entere de que pertenecen al sindicato, de que simpatizas con él, y empieza el hostigamiento al trabajador y pueda ser en determinado momento expulsado del Instituto.²⁵⁴

Así, se justifica el bajo número de afiliados registrados a la organización, que era de alrededor de 60 integrantes, del D.F., Baja California y Nayarit.

Empero, hay que considerar que la mayor concentración de personal se encuentra en oficinas centrales, por lo que, aunque se trate de empleados con un status distinto, parte del éxito de la agrupación de trabajadores radicaría en una buena organización en dicha zona, en contraposición con la dispersión de fuerza que representa el tener la mayor parte de las bases en el resto de las entidades.

4.5.4 El papel del Poder Legislativo

Sin duda el poder legislativo tiene un papel importante en la situación que viven los trabajadores de confianza en general, y los que pertenecen al IFE en particular, ya que es el poder responsable de la creación, continuidad o modificación de las leyes tanto constitucionales como reglamentarias de los artículos relativos al trabajo y al sistema electoral.

Como alternativa a la situación que ha vivido el Sindicato de Trabajadores del IFE, los miembros de este grupo decidieron ir a la fuente del problema y buscar la modificación de la ley que limita los derechos colectivos de los trabajadores del IFE. En 2006, hubo dos iniciativas en este sentido, la primera presentada el 31 de mayo de 2006 por el diputado Alfonso Ramírez Cuéllar, del grupo parlamentario del PRD, consistía en un proyecto de decreto que reforma los artículos 41, 99 y 123 de la Constitución, los párrafos 1 y 3 del artículo 172 del COFIPE y reforma y

²⁵⁴Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, "Petición de registro del sindicato de trabajadores del Instituto Federal Electoral", expediente SUP-AES-53/2006, op. cit.

deroga distintas disposiciones de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.²⁵⁵

La segunda propuesta fue planteada ante la Cámara de Diputados el 19 de diciembre de 2006 por la diputada Rosario Ortiz Magallón de la misma bancada, que buscaba reformar el artículo 172 del COFIPE, de manera que los trabajadores del IFE dejaran de ser considerados como trabajadores de confianza.²⁵⁶

Es de hacer notar que en la exposición de motivos de la primera iniciativa se alude a algunas dificultades que enfrentan los trabajadores del IFE. Por una parte al ser un organismo desconcentrado tienen mayor dificultad para acceder a la justicia en lo laboral, sobre todo para los trabajadores de las juntas locales y distritales, dado que el TEPJF se encuentra en la Ciudad de México. La propuesta en este sentido fue que los asuntos laborales del IFE fueran atendidos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a la modificación del artículo 172 del COFIPE, la idea era delimitar la aplicación de la categoría de trabajadores de confianza y ubicar en dicha categoría únicamente al cuerpo de dirección que el Estatuto definiera, esto fundado en que:

no puede negarse que la práctica cotidiana del uso y abuso de la categoría de trabajador de confianza ha permitido en los distintos niveles de la administración pública federal la violación de derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores que han sido víctimas de autoritarismos infundados en las relaciones de trabajo.²⁵⁷

Asimismo, haciendo referencia al derecho de asociación, se menciona en dicha exposición que se busca el pleno ejercicio de los derechos laborales por parte de los empleados del Instituto, lo que representaría “garantía para la libre asociación de los trabajadores (...) *sin que ello impida el desarrollo de las funciones sustantivas del Instituto Federal Electoral*, además de mantener la atribución del

²⁵⁵Dip. Alfonso Ramírez Cuellar, “Iniciativa que reforma la constitución política de los estados unidos mexicanos, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral”, sesión de la Comisión Permanente del miércoles 31 de mayo de 2006, Gaceta Parlamentaria número 2021, lunes 5 de junio de 2006.

²⁵⁶Dip. Rosario Ortiz Magallón, “Iniciativa que reforma el artículo 172 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales”, *Gaceta Parlamentaria*, año X, número 2155, 19 de diciembre de 2006.

²⁵⁷Dip. Alfonso Ramírez, op. cit.

Consejo General del Instituto Federal Electoral para establecer el Estatuto del Servicio Profesional Electoral”.²⁵⁸

Los motivos de la iniciativa de la Dip. Ortiz Magallón van en el mismo sentido, haciendo mayor énfasis en el derecho al goce de las garantías individuales de igualdad, libertad de reunión y asociación, seguridad jurídica -audiencia y legalidad- y garantías sociales de permanencia en el empleo, igualdad de salario, profesionalización laboral, escalafón y libertad de asociación profesional, garantizados en los artículos 1º, 9º, 14, 16, 123 y 133 de la Constitución para todos los ciudadanos. Limitar a ciertos sectores como los trabajadores electorales en su ejercicio constituye un acto de discriminación.

Dicha situación que afecta el Estado de Derecho “y debe subsanarse para consolidar al Instituto como garante de la democracia nacional, tutelar de los derechos político-electorales de los mexicanos y también como ente respetuoso de los derechos de sus trabajadores y trabajadoras”.²⁵⁹

En este orden de ideas, el Sindicato Trabajadores del IFE ha argumentado constantemente que es una aberración que justo en la casa de la democracia ésta no exista para sus propios trabajadores, al no permitirles de entrada elegir si desean o no organizarse para la defensa de sus derechos y de qué manera hacerlo.

Además de las iniciativas citadas, la dirigencia del Sindicato buscó hacerse escuchar por los legisladores de todas las fracciones parlamentarias, en el marco de la Reforma del Estado de 2006 y los foros que con base en ella surgieron, empero su participación no tuvo mayor trascendencia.

²⁵⁸ Ídem

²⁵⁹Dip. Rosario Ortiz, op. cit.

Conclusiones

El actual modelo de acumulación se caracteriza, entre otras cosas, por la competencia en todos los ámbitos. Este es el caso del mercado de trabajo, donde la presencia de una gran cantidad de mano de obra frente a menor oferta de trabajo, aunado a la búsqueda de mecanismos para reducir costos por parte de los empleadores, ha llevado a modificaciones en las relaciones laborales y a la vulneración de los derechos laborales.

A lo largo del capítulo uno se revisó los derechos laborales más representativos, que han sido aceptados y deben ser respetados a nivel mundial –o al menos por los países miembros de la ONU y que han adoptado los pactos, tratados y convenios en materia laboral-.

Dicho sea de paso, esos derechos surgieron como una necesidad ante los embates del capitalismo salvaje, pero al mismo tiempo se fueron convirtiendo en parte del discurso liberal –a excepción de los derechos colectivos-, como una forma de colaboración entre capital y trabajo, a fin de mantener entre ambas partes al sistema imperante en lugar de contraponerse en una lucha de clases.

No obstante, tal colaboración nunca fue total, y cuando los patrones han tenido oportunidad, han buscado formas de aumentar ganancias que al mismo tiempo atentan contra los derechos de los trabajadores. En el capítulo dos se vio cómo los procesos de flexibilización de las relaciones laborales contribuyen a vulnerar los derechos de los trabajadores, y entre las medidas que se han tomado dentro de la lógica de las políticas neoliberales se encuentra el aumento de puestos de confianza.

A pesar de que el trabajo de confianza es anterior a las políticas neoliberales en México, coincide con las tendencias de desreglamentación laboral que acompañan a la flexibilización, dada la escasa regulación de ese tipo de trabajador.

Asimismo, permite mayor flexibilidad numérica y funcional, ya que no existe mayor restricción legal para separar al empleado del puesto, y dada la supuesta relación cercana que tiene con el patrón, la asignación de tareas no necesariamente debe estar definida en el contrato, como sí sucede con los empleados de base, por lo que sus tareas pueden llegar a ser muy variadas y cambiar continuamente.

Por otra parte, al no contar con derechos colectivos se favorece el principio de individualismo que caracteriza al sistema económico imperante y una mayor unilateralidad en la toma de decisiones respecto a las condiciones generales de trabajo. Estos principios neoliberales han llevado al extremo a aquellos que les antecedieron en el liberalismo, al grado de contraponerse con los derechos sociales.

Lo anterior cobra mayor sentido si se toma en cuenta que los sindicatos nacieron “como reacción al individualismo del sistema capitalista, que pretendía someter al obrero a una suerte de aislamiento de los demás y, por lo mismo, de indefensión frente al poder de los patronos”²⁶⁰. De tal modo que se entiende –más no se justifica- que el neoliberalismo, caracterizado entre otras cosas por una fuerte promoción del individualismo, atente contra las organizaciones que son antagónicas a este último.

De este modo, la posición asumida como parte del modelo actual se puede traducir en una vulneración de los derechos de los trabajadores de confianza, dado que es únicamente el patrón quien establece salarios, jornadas, prestaciones, y en el caso de organismos autónomos de Estado como el IFE, la forma en que se atienden los conflictos laborales.

Al hacer un comparativo de los derechos laborales que deben ser reconocidos a todos los trabajadores con la situación de los trabajadores de confianza en general y los del IFE en particular, no se puede hablar de manera generalizada de una falta de condiciones de trabajo dignas, ya que cuentan formalmente con el reconocimiento de aspectos como la seguridad social y la protección al salario, no obstante se les limita de entrada el derecho fundamental de igualdad, al ser excluidos del pleno goce del resto de los derechos laborales.

La falta de garantías para este tipo de trabajadores los coloca en una posición de riesgo, pues al limitarlos sólo a los derechos de protección al salario y seguridad social y al excluirlos de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado se deja la puerta abierta a abusos. De este modo, el riesgo es que continúe creciendo el número de trabajadores de confianza en el ámbito del servicio público, no tanto por la necesidad de contar con personal de alta responsabilidad, sino con la intención de reducir las obligaciones del Estado-patrón.

²⁶⁰ Rodrigo Borja, op. cit., p. 1272.

Cada caso tiene sus diferencias, pero lo que arroja el presente estudio es que el principal problema es la inestabilidad del trabajador de confianza, no sólo porque puede ser separado de su empleo, sino que hay flexibilidad en las compensaciones económicas, prestaciones y otras condiciones laborales que el patrón –es decir, en este caso, las autoridades en turno- concede en situaciones normales pero que deja abierta la posibilidad de modificar o establecer excepciones si lo considera conveniente, sin que el trabajador pueda opinar al respecto.

Así, los trabajadores públicos de confianza se convierten en un grupo de excepción –pues sus derechos son distintos a los del resto de los trabajadores- dentro de otro grupo de excepción -conformado por los trabajadores de confianza-, ya que el personal de confianza que no está en el sector público tiene la posibilidad de agruparse en sindicatos, siempre que no sean parte de las organizaciones del resto de los trabajadores, mientras que esto no se contempla para aquellos que están al servicio del Estado.

En el caso del IFE todo el personal es de confianza dada la importancia de la misión de ese organismo. Con base en la definición de trabajador de confianza que da Mario de la Cueva, esta situación se explica en la medida en que estaría en juego la prosperidad de la institución; empero, como se revisó en el capítulo cuarto, las actividades del personal operativo no ponen en riesgo la seguridad del Instituto, al menos no en su mayoría, y en aquellos casos en que intervienen en procesos delicados, su actuar está regulado y vigilado por sus superiores, así como por elementos externos como son la participación ciudadana y de otras instituciones.

Aunado a lo anterior, el hecho de que el personal del IFE sea de confianza ha dado una ventaja adicional a las autoridades del Instituto, pues éstas tienen herramientas para aplicar mecanismos de flexibilidad numérica –al contratar y despedir personal con relativa facilidad- y de tiempo –al ampliar el horario de trabajo si es necesario, sin el correspondiente pago de horas extras-, equiparándose al modelo neotoyotista de flexibilidad externa, dada la unilateralidad en la toma de decisiones.

Asimismo, recordando lo planteado en el segundo capítulo en comparación con los derechos laborales de los trabajadores de confianza en general y en específico los del IFE, se encuentran coincidencias con algunas de las afectaciones que han

sufrido los derechos laborales por medio de la flexibilización, como son: la inestabilidad en el empleo; elasticidad para rescindir las relaciones laborales; jornada variable (en horario y extensión); descenso en el otorgamiento de descansos obligatorios; inexistencia de contrato colectivo; cambio en los mecanismos para otorgar ascensos; y restricción a los derechos colectivos.

Vemos entonces que los distintos derechos de los trabajadores, incluyendo el derecho a coaligarse, se han supeditado a las necesidades de algunos organismos públicos. Ante la imposibilidad de los trabajadores de confianza al servicio del Estado de crear sindicatos, éstos han empezado a constituir agrupaciones gremiales al margen del reconocimiento oficial, o bien asociaciones civiles para brindarse apoyo mutuo y demandar mejores condiciones laborales, algo similar a los antiguos gremios.²⁶¹ En esas condiciones su capacidad de presionar al patrón es muy limitada, ya que no éste no está obligado a reconocerlos como un interlocutor válido.

La falta de mecanismos para dar voz a los trabajadores del IFE cobra mayor relevancia por tratarse de una de las instituciones garantes y promotoras de la democracia. Con esto, se puede ver que en nuestro país se sigue reproduciendo la idea de que la participación y la democracia en sí, sólo puede expresarse a través del voto para la elección de representantes a puestos de elección popular, y no por medio de la intervención directa en la toma de decisiones relativas a aspectos que les afectan en el día a día, como es el caso de las condiciones laborales.

Ahora bien, en el presente trabajo se hizo hincapié en el derecho a la sindicalización por ser un importante derecho colectivo que, como vimos en el capítulo uno, promueve el respeto de los demás derechos laborales, y por ser un derecho que algunos de los trabajadores del IFE buscaron les fuera reconocido sin haberlo logrado. Sin embargo, con base en las desviaciones que ha sufrido el sindicalismo en la práctica, cada vez que se plantea la necesidad de constituir una agrupación de este tipo las opiniones son negativas.

En el capítulo cuatro se revisó que las condiciones de los trabajadores del IFE parecen no ameritar una organización de este tipo, lo cual se corrobora con el

²⁶¹Antecedente de los sindicatos, donde los trabajadores se agrupaban, según su oficio, para brindarse apoyo mutuo en momentos de difíciles, pero sin que dichas organizaciones tuvieran reconocimiento por el Estado ni por los patrones.

poco interés en formar o apoyar a un sindicato por los empleados de dicho Instituto que fueron entrevistados para este estudio (recordemos que el 68% tuvieron una opinión negativa a este respecto). Más en el fondo, contrastando esta realidad con lo expuesto en el primer capítulo respecto a los derechos laborales, la condiciones en las que se desempeñan no cumplen con todos los derechos que deben ser contemplados por su situación de trabajadores, principalmente en lo referente a salario, horas extras, estabilidad en el empleo y sistema de escalafón.

La encuesta (anexo IV) refleja la inconformidad de los propios trabajadores en cuanto a estos aspectos, sobre todo en cuanto al nivel salarial(18%), el nepotismo de los superiores (23%) y las fuertes cargas de trabajo (6%) que derivan en la extensión de la jornada laboral, así como la falta de compensaciones.

Empero, el factor principal que impide que exista una agrupación sindical en el Instituto es, por una parte, la poca participación de los que sí se muestran interesados, quienes ya sea por temor a represalias o por desidia, dejan el movimiento en manos de otros; y por otra la apatía del resto del personal, basada en prejuicios sobre los sindicatos en México, y por la idea de que no se puede hacer nada para cambiar las cosas.

Un elemento adicional es lo que muestra la encuesta de percepción de los trabajadores del IFE, donde el 70% considera que el mando superior al que acuden en caso de algún problema sí les brinda una solución, lo que inhibe el deseo de buscar algún otro apoyo para resolver los conflictos laborales. Este es uno de los elementos que dan fuerza a la idea de que no se necesita un sindicato en el IFE.

Por otro lado, es cierto que el trabajador mexicano se ha ido individualizando gracias a las tendencias socio-políticas que han acompañado al neoliberalismo y a la imagen que el corporativismo creó entorno al sindicalismo. En efecto, el sindicato es visto como reproductor de actitudes de ineficiencia e ineficacia, y cuyo objetivo se centra en lograr mayores prestaciones, menores horas y actividades de trabajo –incluso a costa del buen funcionamiento de la institución- y posicionamiento político de los dirigentes.

Esta visión que ha sido adoptada por los propios trabajadores, pues al cuestionarles sobre la posibilidad de participar en un sindicato, algunas de las respuestas eran que los sindicatos vuelven más flojo al trabajador, son malos para

la empresa (aun cuando se trata de un organismo público), porque quitan tiempo o porque no se enfocan en los problemas individuales del trabajador sino en los generales.

Con base en lo anterior, la posibilidad de una organización de este tipo no ha tenido buen recibimiento entre autoridades y parte de los trabajadores. A pesar de dicha situación, es inadmisibles que para evitar que se sigan reproduciendo prácticas clientelares y el corporativistas entre los trabajadores, se justifique la implementación de esquemas laborales donde desde la propia ley les está vedado contar con una representación laboral, y donde la misión de los organismos públicos está por encima del pleno ejercicio de los derechos de sus trabajadores, y no al mismo nivel.

A lo anterior se suma que el actual modelo económico ha fomentado una actitud personalista e individualista en la población, lo que ha llevado a una dispersión de la fuerza que los trabajadores organizados lograban tener frente al patrón.

Esto se confirma en la multicitada encuesta a los trabajadores del IFE, donde sus principales preocupaciones están dirigidas a aspectos personales como el salario o el ascenso, y las soluciones que ellos mismos dan están planteadas de forma individualista (tratarlo directamente con el superior jerárquico) y vertical (sólo hay solución si se toma una decisión desde arriba como aumentar los sueldos, dar mayores oportunidades, que se asigne mayor presupuesto y/o se contrate más personal).

Por otra parte, se entiende que para una agrupación de trabajadores, lograr reconocimiento como interlocutor por la parte patronal puede ser una fuente de poder, con el riesgo de utilizarse en beneficio únicamente de los dirigentes y sus allegados. Aquí nos encontramos ante una encrucijada, por un lado los trabajadores tienen derecho –o deberían tener contemplado el derecho- a la sindicalización; y por otro lado, las añejas prácticas corporativistas y clientelares dejan un mal precedente.

Con lo anterior, pareciera comprensible la limitación a los derechos laborales en ciertas funciones, es por ello que los trabajadores de confianza no tienen contemplados los mismos derechos, pero si nos basamos en las debilidades de viejos sistemas encontraríamos una excusa para evitar a los sindicatos en todos

los ámbitos de gobierno ya que finalmente todas tienen un grado de importancia para la vida de miles de personas.

De este modo, quienes rechazan la idea de un sindicato en el IFE, además de aquellos que manifiestan temor a represalias, argumentan que los sindicatos son corruptos, antidemocráticos, no ayudan al trabajador y promueven la pereza. Aunado a esto, en entrevista anónima, un trabajador señaló que quienes tienen conocimiento de la agrupación sindical no están convencidos porque a los dirigentes se les ha relacionado con sindicatos corruptos, lo cual “devendría primero en una afectación al Instituto en su legitimidad como organismo público autónomo y en segundo en una cooptación de los derechos de los trabajadores y la creación de clientelas”²⁶².

Entonces, la lógica del eficientismo llevaría a pensar en limitar los derechos laborales de todos los trabajadores al servicio del Estado, con posibilidad de extenderse al resto de las actividades laborales, como lo plantean los partidarios del neoliberalismo.

Asimismo, de nuevo encontramos la falta de interés, de participación, de unidad. En la mencionada entrevista, el empleado del IFE piensa que en México no la gente no se organiza y piensa que están bien las cosas porque no se considera con la capacidad de cambiar la situación: “si se está intentando crear un sindicato me parece un buen intento pero que se tiene que mejorar, si hay sospechas de que puede ser corrupto entonces los trabajadores tendrían que organizarse para no solo demandar la creación de un sindicato y crearlo sino para crearlo democráticamente y hacerlo que funcione de la misma forma”²⁶³.

También llama la atención el poco compromiso que los tres Poderes de la Unión tienen con los trabajadores y sus derechos de clase. Para muestra ha servido el caso aquí revisando, donde el grupo que pretendía formar un sindicato en el IFE acudió a ambas instancias sin lograr hacerse eco en ninguna de ellas.

El Poder Ejecutivo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se declararon reiteradamente incompetentes para conocer del asunto, siendo que son las indicadas para conocer sobre el registro de sindicatos. Respecto al Poder Judicial sólo basta recordar que tanto el Tribunal Electoral como la Suprema Corte

²⁶²Entrevista con Anónimo, op. cit.

²⁶³Idem

negaron determinante la creación de un sindicato en el IFE, haciendo caso omiso a la jurisprudencia sobre la naturaleza de las funciones para ser denominado de confianza, la revisión profunda de dichas funciones podría haber dado mayores certezas a los trabajadores del IFE.

En cuanto al Poder Legislativo, siendo el poder que podría haber resuelto el problema de raíz, cuando los dirigentes del sindicato del IFE acudieron a legisladores y algunos de estos presentaron iniciativas en el pleno, buscando que los trabajadores del IFE dejaran de ser de confianza, tales propuestas se quedaron en la “congeladora”, y el Congreso ha demostrado un nulo interés en el tema pues ha tenido oportunidades para discutir el tema en el marco de la reforma electoral de 2007, la reforma del Estado en 2009 y las recientes iniciativas de reforma laboral.

A estos actores hay que sumar las autoridades del IFE, que a pesar de que las personas que ocupan los cargos de mando han cambiado, la posición en esencia ha sido la misma, donde no hay una verdadera apertura al diálogo, a la negociación y las propuestas.

Sólo con una acción coordinada de los poderes se podrá lograr que se lleven a la práctica soluciones como las aquí sugeridas, dado que son los legisladores quienes tienen la posibilidad de hacer las modificaciones legales que se requieran, los jueces quienes han de resolver el favor de los derechos sociales, y el ejecutivo, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje quien debe vigilar y crear las condiciones propicias para un correcto desempeño de los sindicatos y en general de los trabajadores. Además, también juega un papel importante la sociedad, quien en dado caso debe vigilar y sancionar el actuar de los servidores públicos, sean sindicalizados o no, para evitar desviaciones.

En este sentido, ante un creciente número de trabajadores de confianza al servicio del Estado y la improbabilidad de regresar al sistema previo, lo que aquí se propone es:

- 1) Revisar y dejar asentado si su denominación concuerda con la naturaleza de sus funciones;
- 2) Evitar la denominación de confianza para todos los empleados de un mismo organismo, ya que es el primer paso para la desregulación del trabajo en la administración pública;

3) Reconocer todos los derechos laborales de los trabajadores de confianza del sector público, más allá de los únicos dos que se observan en el art. 123 constitucional;

4) Aunado a lo anterior, permitir que los trabajadores de confianza del sector público se organicen en agrupaciones para la defensa de sus derechos o tengan algún tipo de representación, de modo que sean reconocidos como interlocutores válidos ante el patrón y ante el Estado;

5) En tanto, determinar que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sea la autoridad facultada para conocer sobre los conflictos laborales de los trabajadores del IFE, pues ello los asemejaría a los demás trabajadores al servicio del Estado, y les daría más certeza en las resoluciones por tratarse de un tribunal especializado, lo que además reduciría la presión en el Tribunal Electoral. Aunado a lo anterior, también sería conveniente que los trabajadores de este tribunal pudieran acudir al TFCA, evitando así que el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación sea considerado juez y parte al ser quien resuelve en materia laboral.

Con las propuestas anteriores, la modificación a las Condiciones Generales de Trabajo y al modo de atender los conflictos internos no dependería de la buena voluntad de la administración en turno. Por ello se estima necesario dejar asentada en la ley la posibilidad de que los trabajadores de confianza tengan reconocidos todos sus derechos laborales y, siempre que ellos lo deseen, cuenten con una representación laboral, manteniendo al mismo tiempo el nivel de confiabilidad que se asigna a ese personal.

En adición, las representaciones de ese tipo deberán permitir al Estado-patrón continuar con ciertas prácticas flexibles que acompañan al trabajo de confianza, pero hacerlo de manera coordinada con los propios trabajadores, acercándose al modelo de flexibilidad concertada.

Por otra parte, el desdén de los legisladores y los partidos políticos por los trabajadores de confianza se hace notar al no estar incluidos en las reformas laborales presentadas por los grupos parlamentarios del PAN y PRI en 2010 y 2011 respectivamente, y contrario a los derechos laborales, contemplan modificaciones que fomentan el empleo eventual afectando la estabilidad en el empleo y debilitando a los sindicatos.

Aunado a lo anterior, en marzo de 2011 el Congreso del estado de Guerrero aprobó reformas a la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, cuyo fin es evitar que los empleados de confianza demanden tanto al gobierno estatal como a los gobiernos municipales.

El argumento es que las demandas interpuestas por los trabajadores de confianza llegan a representar un gasto considerable al erario, y que finalmente “los empleados de confianza, son eso, empleados de confianza que están sujetos a un determinado tiempo de trabajo en las diferentes áreas de gobierno, y con las reformas se persigue que ya no puedan hacer demandas laborales”.²⁶⁴

Con acciones y formas de pensar como las descritas, se corrobora que el sistema laboral mexicano está insertándose cada vez más en la lógica del rendimiento económico y el cumplimiento a los mandatos neoliberales, versus la protección de derechos tan importantes como el de acudir ante los tribunales competentes en busca de amparo contra actos que afecten sus intereses legítimos -en el caso de lo aprobado en Guerrero-, y el derecho a un empleo estable –en referencia a las iniciativas antes citadas-.

Es por ello que en este trabajo se revisaron las diversas aristas del problema, la esencia de los derechos laborales que corresponden a todos y que deben ser observados por todos; la situación real de estos derechos, que son evadidos o deliberadamente violados por las propias autoridades en su papel de garante de los derechos, como en el de patrón; y la actitud pasiva de los propios afectados, así como la posición de lucha de baja intensidad de aquellos que se han organizado, lo que también genera perspicacia.

A pesar de que en buena parte las encuestas realizadas al personal del IFE no resultan favorables a la creación de un sindicato, no es una razón que justifique la falta de reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Esto es aún más certero en situaciones como la actual, donde el trabajo de confianza ya no tiene necesariamente las características que justificaban su excepcionalidad, dejado de contar con retribuciones que compensen el no reconocimiento de otros derechos

264Declaración del Dip. Local Jorge Salgado Parra en: Baltazar Jiménez Rosales, “Trabajadores de confianza ya no podrán interponer demandas laborales: Salgado”, Diario de Guerrero, 17 de marzo de 2011, en: <http://blogdiariodeguerrero.blogspot.com/2011/03/trabajadores-de-confianza-ya-no-podran.html>, consultado el 12 de mayo de 2011.

aparte de los que el párrafo XIV del apartado B del art. 123 constitucional establece.

Es decir, es verdad –y aquí se ha señalado- que si no existe voluntades susceptibles de ser sumadas no hay gran probabilidad de que se pueda crear una organización gremial, y promoverla no tendría sentido, pues no es algo que los trabajadores en general estén pidiendo. No obstante, el derecho a la sindicalización y los demás derechos laborales deben ser reconocidos para todos los trabajadores por el hecho de serlo, cosa aparte es la voluntad que tengan para ejercerlos activamente.

En adición, cabe recordar que aunque los trabajadores encuestados no se muestran a favor de una organización sindical, sí manifiestan diversas inconformidades laborales, que sin embargo, no hacen de conocimiento de los mandos, tomando una actitud de conformismo y desinterés.

En el presente trabajo se revisó la posibilidad de crear un sindicato en el IFE, pues por definición son las organizaciones que promueven el respeto de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, la idea principal es que los empleados de confianza –así como los de honorarios y eventuales-, por el hecho de ser trabajadores deben poder disfrutar de sus derechos laborales plenamente, y no ser limitados sólo por una denominación.

En el actual esquema neoliberal y ante las situaciones de crisis que se viven en todo el mundo, es imperante tomar conciencia de los derechos con que contamos y hacerlos valer, pues ante los embates económicos se extiende la idea de que los derechos laborales son un obstáculo al crecimiento, como ya de hecho sucede en México cuando se promueven algunos proyectos de reforma laboral.

Bibliografía

Aguilar García, Javier, *Radiografía del sindicalismo en México*, México, IIS-UNAM/CILAS, 2008.

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*, México, Universidad Autónoma del Estado de México, 2006.

Baca Olamedi, Laura, et. al., (Comp.), *Léxico de la política*, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.

Barajas Montes de Oca, Santiago, *Los contratos especiales del trabajo*, IJ-UNAM, 1992.

Bizberg, Ilán, *Estado y sindicalismo en México*, México, El Colegio de México, 1990.

Bobbio Norberto y Nicola Matteucci, *Diccionario de política*, México, Siglo XXI, 1982.

Bolos, Silvia, *La constitución de actores sociales y la política*, Universidad Iberoamericana, México, Plaza y Valdez, 1999.

Borja, Rodrigo, *Enciclopedia de la política*, México, Fondo de Cultura Económica, 1997.

Cárdenas, Enrique, *Historia económica de México*, Lecturas del Fondo, 3 volúmenes, México, Fondo de Cultura Económica, 1995.

Cabanellas, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, Argentina, Claridad, 1989.

Cavazos Flores, Baltasar, *Los trabajadores de con...fianza*. México, Trillas, 1993.

Chávez Castillo, César (Coord.), *Memoria del Foro Legislación laboral. Situación actual y perspectivas*, Grupo Parlamentario del PRD LV Legislatura, H. Cámara de Diputados, México, 1993.

Colclough, Christopher y James Manor, (comps.) *¿Estados o mercados? El neoliberalismo y el debate sobre las políticas de desarrollo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1994.

Cordera Rolando y Carlos Tello, *La disputa por la nación*, México, Siglo XXI, 1984.

De Buen Lozano, Néstor, *Derechos del trabajador de confianza*, México, Cámara de Diputados LVIII Legislatura / UNAM, 2000.

De Buen Lozano, Néstor, *El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México*, México, Porrúa, 1994.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, México, Porrúa, 2000.

De la Garza Toledo, Enrique, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*, México, Fondo de Cultura Económica / UAM-Iztapalapa, 2006.

De la Garza Toledo, Enrique, *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*, México, UAM-Iztapalapa, 1993.

Easton, David, *Esquema para el análisis político*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1969.

Galana, Patricia, (comp.), *El Camino de la Democracia en México*, México, Archivo General de la Nación/UNAM/Cámara de Diputados/Secretaría de la Gobernación, 1998.

Garza, Gustavo y Jaime Sobrino, (coords.), *Evolución del sector servicios en ciudades y regiones de México*, México, El Colegio de México, 2009.

Gabriela Arango, Luz y Carmen Marina López, (comps.), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*, Colombia, Centro de Estudios Sociales-Universidad de Colombia, 1999.

González Casanova, Pablo (coord.), *La clase obrera en la historia de México*, México, Siglo XXI Editores, 1988.

González Guerra, José Merced y Antonio Gutiérrez Castro, *El Sindicalismo en México. Historia, Crisis y Perspectivas*, México, Plaza y Valdés, 2006.

González Nicolás, Inés, *Los sindicatos en la encrucijada del siglo XXI*, México, Fundación Friedrich Ebert, 2006.

Guzmán Stein, Laura y Gilda Pacheco Oreamuno, (comps.), *Estudios básicos de derechos humanos*, tomo VI, San José, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos / Comisión de la Unión Europea, 1996.

Espinoza Hoyo, Omar, *Análisis de la normatividad que regula las relaciones laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, así como el procedimiento para dirimir los conflictos que surjan entre ellos*, Tesis de doctorado en Derecho, UNAM, 1999.

Kohler, Holm/Detlv y Manfred Wannoffel (coords.), *Modelo neoliberal y sindicatos en América Latina*, México, Fundación Friedrich Ebert, 1993.

Lapierre, Jean-William, *El análisis de los sistemas políticos*, Barcelona, Ediciones Península, 1976.

Locke, John, *Ensayo sobre el gobierno civil*, México, Aguilar, 1983.

Lóyzaga de la Cueva, Octavio, *Neoliberalismo y flexibilización de los derechos laborales*, México, UAM-Azcapotzalco / Miguel Ángel Porrúa, 2002.

Marx, Carlos y Federico Engels, *Manifiesto del partido comunista*, México, Grijalbo, 1970.

Padilla, Miguel M., *Lecciones sobre derechos humanos y garantías*, Buenos Aires, Abeledo-Perrot, 1993.

Pallares y Lara, Sergio, *Las relaciones laborales en el servicio público*, México, Porrúa, 2007.

Reynoso Castillo, Carlos, *Los regímenes laborales especiales*, México, UNAM-Azcapotzalco, 1992.

Rousseau, Jean Jakes, *El contrato social*, México, Aguilar, 1969.

S/autor, *Diccionario Jurídico Mexicano*, México, IIJ-UNAM/Porrúa, 2000.

S/autor, *Instituto Federal Electoral. 15 años viviendo la democracia*. México, IFE, 2005.

Salguero Benítez, David, *La indefensión jurídica de los trabajadores de confianza al servicio del Estado*, Tesis de licenciatura, México, Facultad de Derecho-UNAM, 2006.

Sastre Ibarreche, Rafael, *El derecho al trabajo*, Madrid, Trotta, 1996.

Xelhuantzi López, María, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, México, Edición del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000.

Zapata Schaffeld, Francisco, *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, México, Colegio de México, 1993.

Hemerografía

Aguilar García, Javier, “Globalización y sindicalización: comparación de México y Francia (1975-2006)”, *Espiral*. Estudios sobre Estado y Sociedad, núm. 48, vol. 16, México, mayo-agosto, 2010.

Bilbao, Andrés, “Modelo liberal y organización de las relaciones laborales: flexibilidad y consenso” en: *Papeles de Población*, abril-junio, núm. 20, México, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, 1999.

Chávez Ramírez, Paulina Irma, “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, *Aportes*, mayo-agosto, año/vol. VI, núm. 17, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2001.

Huerta Moreno, Ma. Guadalupe, “La reforma del Estado y la transformación de la administración pública”, *Gestión y estrategia*, no. 8, México, UAM, julio – diciembre 1995.

Ramírez, Erika, “Despilfarro en el IFE”, *Contralínea*, año 4, No. 63, México, Corporativo Internacional de Comunicación, 1a quincena de septiembre, 2006.

Ramos, Jorge, “El Ejecutivo promulga la reforma a Ley de Amparo”, periódico *El Universal*, año 94, núm. 34,187, sección Nación, México, sábado 04 de junio de 2011.

Servín Estrada, Susana Leticia, “Derechos Fundamentales”, Ponencia presentada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, durante el VI Congreso Nacional de Derecho Constitucional, México, Febrero 2006.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Federal Electoral, “El informante”, año 01/006/04, 4 de septiembre 2004.

Urrutia, Alonso, “Hay prácticas discriminatorias en el IFE, considera 53% de personal encuestado”, Periódico *La Jornada*, año 26, núm. 9233, sección Sociedad y Justicia, miércoles 28 de abril de 2010.

Documentos oficiales.

Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de enero de 2008, declaración de invalidez de artículos por sentencia de la SCJN DOF 03-10-2008, votos particulares y concurrente a sentencia de la SCJN DOF 07-04-2009

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Sista, 2004.

Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral “Acuerdo de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral por el que se autoriza la modificación de su estructura ocupacional en Oficinas Centrales”, JGE59/2007.

Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, “Acuerdo de la Junta General Ejecutiva por el que se autoriza la publicación de la Estructura Ocupacional del Instituto Federal Electoral para el ejercicio fiscal del 2010”, JGE19/2010.

Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral “Acuerdo que por instrucción de la Junta General Ejecutiva, presenta el Secretario Ejecutivo al Consejo General del Instituto Federal Electoral, por el que se aprueba el proyecto integral de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2010, artículo 300

Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de noviembre de 1996, última reforma publicada DOF 01-07-2008.

Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, última reforma publicada DOF 17-01-2006.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, última reforma publicada DOF 03 de mayo de 2006.

Ortiz Magallón, Rosario, “Iniciativa que reforma el artículo 172 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales”, [en línea], Gaceta Parlamentaria, año X, número 2155, 19 de diciembre de 2006.

Ramírez Cuellar, Alfonso, “Iniciativa que reforma la constitución política de los estados unidos mexicanos, el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales y la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral”, sesión de la Comisión Permanente del miércoles 31 de mayo de 2006, Gaceta Parlamentaria número 2021, lunes 5 de junio de 2006.

Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Acuerdo general por el que se establecen las bases para la designación del representante de los servidores y empleados del tribunal electoral del poder judicial de la federación, para la integración de la comisión sustanciadora”.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Amparo en revisión número 436/2007”, México, Distrito Federal, 19 de septiembre de 2007.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, “Tratados Internacionales. Su aplicación cuando

amplían y reglamentan Derechos Fundamentales”, amparo en revisión 799/2003, Ismael González Sánchez y otros, 21 de abril de 2004.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Tesis 2a. V/200”, novena época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XI, febrero de 2000.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Supresión de plazas. Los trabajadores de confianza no tienen derecho a solicitar una equivalente a la suprimida, o la indemnización de ley, en términos de las fracciones IX y XIV del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (legislaciones burocráticas federal y de Sonora)”, Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVI, Diciembre de 2007, tesis 2ª./J.241/2007.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, expediente SUP-AES-1/2005, México, Distrito Federal, 3 febrero de 2005.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral: Daniel Amaral González vs el Instituto Federal Electoral”, expediente: SUP-JLI-020/2003, México, 12 de noviembre de 2003.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores. Actor: Alberto Erubiel Tirado Cervantes”, expediente: SUP-JLI-6/2010, 18 de junio de 2010.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral. Actor: Francisco López Razo”, expediente: SUP-JLI-8/2010, 8 de junio de 2010.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Petición de registro del sindicato de trabajadores del Instituto Federal Electoral, solicitantes: Germán Manuel León Rodríguez y otros”, expediente: SUP-AES-53/2006, 4 de diciembre de 2006.

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, “Petición de registro del sindicato de trabajadores del Instituto Federal Electoral. Solicitantes: Germán

Manuel León Rodríguez y otros”, expediente SUP-AES-53/2006, Distrito Federal, 4 de diciembre de 2006.

Documentos oficiales internacionales

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1919.

Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 1948.

Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 1966.

Organización de las Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Sociales, Culturales, Civiles y Políticos*, 1966.

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 151: sobre la negociación colectiva*, 1981.

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 154: sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*, 1978.

Organización Internacional del Trabajo, *Convenio No. 158: sobre la terminación de la relación de trabajo*, 1982.

Organización Internacional de Trabajo, *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*, 1944.

Documentos electrónicos

Arriola, Joaquín y Luciano Vasapollo, “El Conflicto Capital-Trabajo en las Nuevas Condiciones de Acumulación Mundial” [en línea], dirección URL:

<http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/16090/original/revista12.pdf>,

[consulta: 12 de agosto de 2010].

Baviera Puig, Inmaculada, “La identificación de la clase de huelga (parcial, intermitente, rotativa, articulada) y sus consecuencias procesales”, [en línea], *Aranzadi Social*, España, núm. 6, año 2007, dirección URL: <http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/doctrina/social/la-identificacion-de-la-clase-de-huelga-parcial-intermitente-rotativa-articulada-y-sus-consecuencias-procesales>, [consulta: 12 de abril de 2010]

Jiménez Rosales, Baltazar, “Trabajadores de confianza ya no podrán interponer demandas laborales: Salgado”, *Diario de Guerrero*, [en línea] 17 de marzo de 2011, en: <http://blogdiariodeguerrero.blogspot.com/2011/03/trabajadores-de-confianza-ya-no-podran.html>, [consulta: 12 de mayo de 2011].

Monreal, Patricia, “El juego electoral en México, al filo de la navaja: Lorenzo Córdova”, *El cambio de Morelia*, [en línea] miércoles 15 de Junio de 2011, dirección URL: <http://www.cambiodemichoacan.com.mx/vernota.php?id=151917>, [consulta: 26 de junio de 2011].

Muñoz Navarro, José de Jesús, “El Bloque de Constitucionalidad como parámetro del control constitucional en México”, [en línea], *Debate Social*, No. 23, mayo-agosto de 2009, dirección URL: <http://doctrina.vlex.com.mx/vid/bloque-constitucionalidad-parametro-226537725>

Organización Internacional del Trabajo, “La libertad sindical”, [en línea], dirección URL: http://www.oit.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Freedomofassociation/lang--es/index.htm, [consulta: 20 de marzo de 2010]

Organización Internacional del Trabajo, “Temas comprendidos en las normas: salarios” [en línea], dirección URL: [http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Wages/lang--es/index.htm)

[Wages/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Wages/lang--es/index.htm), [consulta: 29 de marzo de 2010].

S/autor, “Reconoce consejera acoso sexual en el IFE”, [en línea], México, *El Universal.com.mx*, domingo 29 de junio de 2008, dirección URL:

<http://www.eluniversal.com.mx/notas/518643.html>, [consulta: 20 de agosto de 2010].

portal.te.gob.mx

www.ife.org.mx

www.inegi.gob.mx

www.issste.gob.mx

www.presidencia.gob.mx

Otros documentos

Asociación de Trabajadores Electorales de la República Mexicana A.C., “Acta constitutiva”, 16 de agosto de 2010.

Encuesta hecha a personal del Instituto Federal Electoral, lugar: oficinas centrales ubicadas en Viaducto Tlalpan No. 100 Col. Arenal Tepepan, Delegación Tlalpan, D.F.; y de la Junta Distrital No. 12 en Tonalá No. 138, Col Roma, Delegación Cuauhtémoc, del 9 al 20 de agosto de 2010.

Entrevista con Anónimo, México, D.F., 20 de noviembre de 2008.

Entrevista con Germán Manuel León Rodríguez, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Instituto Federal Electoral, México, D.F., 24 de noviembre de 2007.

Entrevista con José Fernando Hernández Hernández, Secretario de Organización y Propaganda, México, DF, 24 de noviembre de 2007.

Sindicato de Trabajadores del Instituto Federal Electoral, “Estatuto del Sindicato de Trabajadores del Instituto Federal Electoral”, Distrito Federal, 2006.

ANEXOS

ANEXO I

Entrevista con Germán Manuel León Rodríguez, Secretario General del Sindicato de Trabajadores del IFE, México, DF, 24 de noviembre de 2007.

-¿Cuál es su grado último de escolaridad?

Bueno, yo soy licenciado en Relaciones Internacionales, ya tengo 25 años, 26 ya en el servicio público, sí he desarrollado varios puestos, este último fue desde hace 13 años en el Instituto, entonces si tengo conocimiento de lo que es toda la administración pública y por eso fue el gusanito que se nos prendió para hacer algo, en el beneficio de todos nosotros.

-¿Cuál es la actividad que realiza dentro del IFE?

Mi nombramiento en el Instituto Federal Electoral es el de Coordinador de Servicios Especializados. Que quiere decir esto, yo trabajo en el área de recursos materiales en el área de gestión y administración. Yo principalmente me ocupo de la revisión, la distribución, el archivo y la participación en diversos comités de equipos de adquisiciones, que serían el Comité de Adquisiciones, el Comité de Obras y el Comité de Desincorporación.

-¿Entonces está como administrativo?

Sí, yo desempeño labores administrativas totalmente.

-¿Cuánto tiempo lleva laborando ahí?

El primero de enero próximo cumplo doce años.

-¿Cuál es el domicilio del lugar donde trabaja?

Son las oficinas administrativas del Instituto Federal Electoral. Se encuentran en Zafiro dos, en periférico sur 4124.

-¿Considera que está lejos de su domicilio?

Si, para llegar a las oficinas que están al sur de la ciudad me toma una hora y media, una hora cuarenta y cinco minutos llegar.

-¿Cómo fue contratado?

En el año '94 fui contactado por un compañero de trabajo indicándome que había una plaza disponible ahí.

-¿Cuál es el salario que percibe?

Yo en este momento \$5,400 quincenales. Es excepcional porque mi estatus en las oficinas centrales digamos que es uno de los puestos administrativos más altos. Pero tenemos sueldos de \$1,800, de \$1,500 pesos, desde ahí empiezan hacia arriba.

-¿Cuenta con prestaciones?

Tenemos desde 1990 únicamente cinco prestaciones que nos marca el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, no más, y que nunca han aumentado, diecisiete años del Instituto ya.

-¿Entonces, entre sus prestaciones tienen seguridad social?

Tenemos derecho al servicio médico que en este caso es el ISSSTE, tenemos cinco prestaciones que son lentes cada 3 años, tenemos despensa que son 300 pesos, tenemos servicio de comedor, tenemos días económicos, cinco durante todo el año; paréntesis en esos cinco días económicos estos son previos la demostración de la urgencia que tengas de tomar ese día, entonces tienes que pedirle permiso primero a tu jefe por si te atropellan o si te va a pasar algo al día siguiente para que te den un día ¿no?, o si te pones malo. De esa magnitud son las prestaciones que dan ahí.

-¿Y eso ha sido desde el inicio?

Desde que inicia, porque viene en uno de los puntos del Estatuto del Servicio Profesional.

-¿Tienen derecho a vacaciones?

Si, como todos los servidores públicos, dos periodos de diez días al año.

-¿Y ustedes pueden escoger cuándo tomarlas?

No, en años electorales salimos todos escalonados según las cargas de trabajo. En años que no son electorales regularmente tenemos en verano y en invierno.

-¿Alguna vez se le ha pagado a destiempo?

No, eso sí cuida el Instituto, son cuidadosos en eso. Lo que sí ellos manipulan mucho el servicio, como se paga con tarjeta de débito, ellos nunca han buscado el beneficio del trabajador para encontrar un banco que de mejores prestaciones sino se han casado con uno solo, han de tener prestaciones para ellos que otorga ese banco y a nosotros, nunca ha bajado hacia el personal.

-Tanto de su sueldo como de otros casos que conoce, ¿cree que es suficiente para la manutención?

No, ya definitivamente ningún tipo de estos sueldos, ni ganando 5,000 pesos puedes mantener a una familia por lo menos de cuatro individuos, imagínate con \$1,800 o \$1,500 que gana mucha gente en el interior de la república, mucho menos.

-¿Cuál es el horario que tiene, es fijo?

El horario en año electoral podemos trabajar indistintamente, pero en años no electorales regularmente entramos a las 9 de la mañana y salimos a las 6 de la tarde.

-¿De lunes a viernes?

De lunes a viernes

-Pero, ¿en año electoral puede ser cuando sea?

A la hora que sea. Bueno, de lo que estoy hablando únicamente es en oficinas centrales, donde es un estatus laboral diferente al que se maneja en otros estados, en otras juntas locales, porque los compañeros por ejemplo del Registro Federal de Electores donde hay módulos, ellos trabajan de 9 a 6, pero luego tienen que hacer la captura de todos los datos que tuvieron durante el día, o sea que vienen saliendo 2 horas después, y esas dos horas nunca son pagadas.

-¿O sea que las horas extras sí se consideran?

Las horas extras nunca se han considerado en el pago para los trabajadores administrativos, jamás. Ellos argumentan que se pagan con el bono, tenemos un bono anual porque no se nos otorga aguinaldo con sueldo total, se nos otorga un llamado bono especial cada año y con eso dicen que se cubren todas las horas extras que se llevan en el año, cosa que totalmente es una mentira, es una falacia.

-Durante su jornada de trabajo, ¿tiene descansos?

Tenemos descansos, únicamente una hora para comer, contra reloj, si llegas cinco o diez minutos tarde puedes perder hasta todo el día de trabajo por llegar tarde después de comer.

-Entonces ¿checan después al regresar?

Checamos al entrar, a la salida de comer y checamos al regreso de comer.

-¿Recibe constantemente capacitación para desempeñar su trabajo?

Bueno, otra vez, en las oficinas centrales tenemos un estatus especial. Regularmente cada año tenemos un curso de capacitación, pero realmente es una capacitación nada más para cubrir el reglamento o la norma porque no está enfocado realmente a los trabajos que desarrollamos. Entonces, ahí es algo de las muchas cosas que tenemos que arreglar para tener una capacitación efectiva.

-¿Qué sabe de las juntas locales sobre la capacitación?

No, ellos jamás reciben capacitación. Ahora en el Instituto se están tratando de hacer unos cursos en línea para que se puedan conectar todas las gentes pero está empezando. Es difícil todavía.

-Cuando ha tenido, o tienen los trabajadores algún problema de trabajo ¿a quién recurren normalmente?

Esa es una de las grandes deficiencias que tenemos. Cuando tenemos algún problema con algún superior lamentablemente no podemos acudir a una instancia superior porque es imposible que un jefe de departamento cuando va usted a

quejarse con un subdirector que es el jefe inmediato del departamento vaya a poner una solución, lo único que le va a decir es “pórtate bien, no seas así, mira como los tratas”, es la única solución. Cuando hay problemas más fuertes y que ellos toman acciones ya en contra de nosotros se hacen actas administrativas, entonces ahí ya se abre un proceso donde tenemos una oportunidad un poco mayor de llegar a autoridades superiores.

-¿Considera que este mecanismo es efectivo?

Es efectivo. Debería ser más efectivo, pero no tenemos la capacitación para defendernos solos. Es defenderse contra una fuerza superior porque ellos son los que argumentan, son los que juzgan y son los mismos que comenten la infracción. Cuando somos nosotros, bueno, comprendemos que tenemos la culpa, pero ellos siguen tratando siempre de estar encima nosotros.

-¿Qué acciones sabe que toman los superiores cuando creen que algún trabajador no está haciendo su trabajo lo suficientemente bien?

Cuando se quieren deshacer de un trabajador equis porque no haga bien su trabajo, porque necesitan ese puesto o no les calló bien, en fin, lo que hacen es acosarlo laboralmente, presionarlo, hasta que logran ellos mismos crear ese mecanismo de acta administrativa, que es donde el trabajador tendría la oportunidad de defenderse si conociera sus derechos, y si tuviera una instancia que lo defendiera, pero no es así. Regularmente cuando te ponen un acta administrativa pues te asustan, y prefieres alinearte a sus deseos o pedir tu cambio, que es lo que pasa en diversas áreas. Pero ellos lo que siempre quieren es deshacerse del trabajador para meter a un familiar cercano, a un conocido, en fin.

-¿Ha sido víctima o sabe de casos de hostigamiento o acoso?

Lamentablemente sí hemos sido víctimas, en estos últimos cuatro años cuando decidimos crear esta organización sindical de trabajadores. Esto viene de un contexto donde había una administración anterior a la actual del Doctor Ugalde. Esa administración anterior realmente dijo “ustedes tienen el derecho, si se los otorgan adelante”, y nos dejaron trabajar en un momento, pero en eso viene una transición y llega una nueva administración, cuando tenemos contacto con ella se niega a reconocernos, a darnos el derecho.

En mi caso muy particular deciden quitarme las funciones que yo ejercía, a aislarme, a colocarme en sitios alejados de la gente, separar a las personas que tengo al lado, entre los mismos jefes provocar que los compañeros desconfíen de mí o no me hablen porque van a ser involucrados en el movimiento, se me quitaron prestaciones económicas, argumentando que no tuve buena calificación, que no fui bien evaluado, que no tomé cursos, en fin, todas esas cosas fueron las que trataron de hacer y que hicieron para presionarme para que yo desistiera del movimiento. Incluso llegamos al máximo de que, en una entrega de documentación a unos compañeros en una bodega en la zona de Benito Juárez, al terminar la entrega fuimos arrestados, fuimos conducidos a los separos de la delegación Benito Juárez y ahí permanecemos hasta que no logramos juntar el dinero para poder salir.

-Y ¿con qué argumento los llevaron?

El de estar pegando propaganda y andar haciendo mítines, y esto fue por decisión de los jefes de seguridad del mismo Instituto, que pidieron a los agentes policiacos que nos arrestaran para que no estuviéramos molestando en esa zona.

-Entonces ¿la idea de comenzar el movimiento viene desde la administración pasada?

Desde la administración pasada del Instituto. Nosotros nos juntamos precisamente a finales de 2002, corrimos 2003 para conformar y juntar las cédulas necesarias para formar un sindicato, en 2004 presentamos nuestro recurso y de ahí en adelante ha corrido todo esto.

-¿Qué fue lo que les llevó a decidir organizarse de esta forma?

Exactamente eso, yo tenía un puesto, no de mando pero sí tenía el conocimiento de los abusos que había, o de las deficiencias que había contra los trabajadores, contra los compañeros, entonces eso fue lo que nos motiva para empezar a juntarnos en una casa de Santa María la Rivera donde unas cuantas gentes más bien de oficinas centrales, gente del Estado de México, gente del DF se juntaba ahí, y empezamos a platicar y coincidimos en que si es cierto que en oficinas centrales del IFE tenemos una posición privilegiada contra otros trabajadores de mismo Instituto, la verdad es que los trabajadores tenemos que ser solidarios con todos. No podemos dejar que los del Estado de México, los del DF ganen menos

que nosotros, que tengan menos prestaciones, que tengan abusos laborales y que no se puedan defender. Eso es lo que nos motiva en el principio para trabajar en esto.

-Entonces ¿todos estos abusos se han venido dando desde el principio?

Así es, casi desde el principio, tenemos años ya sufriendolos y el aislamiento continua y pues hay que aguantarnos porque estamos en este nicho.

-La idea general es que los trabajadores del IFE están bien, son de los más privilegiados.

Lo que pasa es que no ven la diferencia de que en el IFE tenemos un cuerpo especializado y profesional del Servicio Electoral, ese cuerpo es el que sí gana bien, el que sí tiene capacitación continua, el que tiene los puestos de mando, los que dirigen la elección, pero todos los demás que somos trabajadores del siguiente nivel, los trabajadores administrativos, no tenemos ese estatus, nosotros tenemos un estatus de trabajador al servicio del Estado, que es realmente de cualquier empleado de oficina de gobierno, es nuestro estatus, pero en el Instituto nos dicen que somos trabajadores de confianza y que somos especiales.

-¿Ha sido víctima o testigo de algún acto de discriminación?

Lamentablemente sí, y es el abuso que difícilmente se puede probar, esto es cuando los jefes empiezan a tomar de encargo a una gente, cuando empiezan a presionar para que la persona sola se descarte de su área de trabajo, pida sus cambios, o desesperar realmente a la gente, que ha habido esta clase de presión que muchas veces la gente no la aguanta y ha renunciado. Hemos sido testigos el transcurso de los años de despidos masivos de personal sólo porque se quejan de que el jefe no hace bien las cosas, en muchos casos ha infringido el reglamento que está establecido, que no tiene los requisitos para ser jefe, que son acosados laboralmente, sexualmente, entonces de todo eso hemos tenido conocimiento por este mismo andar, pero en lugar de que las autoridades se pongan de este lado, o por lo menos investiguen la parte acusadora o la parte que se queja, siempre toman partido por las autoridades, es pelearse contra 2 contra 3 gentes, es imposible casi ganar.

-¿Ha sabido de violencia física?

No difícilmente, violencia física no hay, verbal sí, sí ha habido enfrentamientos verbales pero hasta ahí ha quedado, cuando se han desesperado.

-Si pudiera cambiar algo en las condiciones laborales, ¿qué sería?

Pues antes que todo nuestro estatus de trabajadores de confianza, porque es una aberración que digan que todos los trabajadores del Instituto sin distinción de funciones, de mandos, somos trabajadores de confianza. Esa es una de las principales cosas que debemos cambiar en el Instituto. Y darnos un estatuto de base, para qué, para darnos estabilidad también en el empleo. De ahí podemos partir para tener una representación con la autoridad, para tener un diálogo, y de ese diálogo pueden surgir muchísimas cosas, mejores condiciones, mejores remuneraciones, mejores cursos de capacitación. Lo que pedimos nosotros es ser mejores trabajadores para ayudar al Instituto.

Este periodo electoral que pasó fue muy difícil para nosotros, para los trabajadores administrativos que tenemos más de 10 años trabajando en el Instituto, ¿por qué?, porque hay periodos electorales mejores y con mejor calidad que hemos tenido. Hoy tuvimos muchas deficiencias y nosotros mismos las sentimos. Esta calidad que estábamos buscando o que teníamos, el estándar que venimos buscando, que siempre habíamos mantenido se vino abajo con la credibilidad del Instituto, sin embargo, otra vez, no hacen distinción, son todos los trabajadores del Instituto sabiendo que no pueden ser todos, es lo malo.

-Y ¿qué piensa del argumento de que son trabajadores de confianza por la importancia de la información que manejan?

No, eso es incorrecto. Vuelvo a decir que hay un Servicio Profesional Electoral, que ellos sí tienen el manejo de esta información, que ellos son los que realmente hacen e intervienen en los procesos electorales. El trabajador administrativo es más el trabajador que se encarga del papeleo, del almacén, de los implementos necesarios para las votaciones, está presente en casillas para que no haya problemas, eso es lo que hace el trabajador administrativo, pero es un trabajo de día a día, entonces es falaz ese argumento.

-Incluso en esta tarea de los papeles y todo esto, se llega a manejar la idea de que si se resguarda tan bien es por algo, y si llegan a estar en un sindicato se puede politizar el proceso.

No, ese es un argumento de quien realmente no conoce el Instituto porque ahora con los nuevos instrumentos de transparencia y acceso a la información toda la documentación está abierta, no puede haber documentos reservados y nosotros tenemos una ética que se ha engendrado en todos los trabajadores. Yo creo que debemos de cuidar, es nuestra casa, es nuestro trabajo, y estamos muy conscientes de que ese sería un argumento.

-Entonces, en esta diferenciación de Servicio Profesional y los administrativos, ¿en su idea del sindicato no entraría el Servicio Profesional?

No, y no pueden porque realizan funciones de mando, de dirección, de manejo de valores, ellos no pueden entrar en un sindicato. Lo dice perfectamente la Ley Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, hace muy bien las diferencias de los mandos van a ser resguardados en este nivel de mandos medios, digo de confianza. Todos los demás que no hacemos ese tipo de trabajo somos los trabajadores de base, somos trabajadores administrativos.

-En este proceso de constitución del sindicato, ¿qué es lo que han experimentado?

Hemos sufrido hostigamiento, abuso laboral, aislamiento, de quitarnos prestaciones económicas, hemos sufrido incluso por parte de las autoridades el hostigamiento no sólo a nosotros sino a los compañeros que te rodean para que no te dirijan la palabra, para que no pertenezcan a la organización, para que no acepten la documentación que elaboras, para que no vayan a las reuniones, todo eso hemos sufrido a lo largo de estos años. Aunque hemos trabajado mucho para crear todas las células en el país que tenemos, y paradójicamente en los estados es donde está floreciendo más este movimiento, ¿por qué?, pues porque ellos son los que tienen más necesidad.

Nosotros, nuestra área de trabajo que se encuentra en las oficinas administrativas en el área central del Instituto Federal Electoral, hay otra clase de trabajador, digamos se crea una elite mayor. Hasta que no tienen un problema de enfrentamiento, de hostigamiento con los superiores es cuando se acercan a

nuestra organización, pero bueno nosotros tenemos que recibir a todo mundo, y eso ha llevado, te digo, a que siga creciendo el movimiento día a día en todos los estados, en todos los estados nos conocen, todos los municipios saben que existimos, pero sigue habiendo el miedo, el temor a que la autoridad se entere de que pertenecen al sindicato, de que simpatizas con él, y empiece el hostigamiento al trabajador y pueda ser en determinado momento expulsado del Instituto.

-Entonces, ¿cuál ha sido la respuesta que han recibido?, ¿tienen cada vez más afiliados o se han alejado?

Mira, tenemos muchísimos simpatizantes. Afiliados hemos manejado el número mínimo de afiliados formalmente, el número mínimo que nos pide la ley del trabajo y la ley del servicio de los trabajadores del Estado para hacer un sindicato a nivel nacional, ese fue nuestro registro y nuestra afiliación mínima pero de simpatizantes tenemos en muchísimos estados. No los hemos querido afiliar por eso mismo, por el temor que tienen y por no exponerlos a los embates de la autoridad. Al momento que sepan que están participando en el sindicato, que son miembros activos de él viene una represión muy fuerte y un aislamiento, no podemos juzgarlos ahorita para que ellos tengan mejores oportunidades.

-¿Con qué fuentes de apoyo han contado a lo largo del movimiento?

Bueno, es muy interesante porque nos hemos encontrado con varios movimientos. Nos hemos encontrado con el movimiento independiente, sindicatos independientes que lideran los trabajadores electricistas, hemos recibido un gran apoyo por la Unión Nacional de Trabajadores, que es la que ha apoyado más, en esta última instancia estamos trabajando con el Congreso del Trabajo, con todos los sindicatos que lo conforman, entonces hemos tenido mucho apoyo de las uniones, de las centrales de trabajadores.

-¿Pertenece a alguna de ellas?

No, nosotros somos totalmente independientes, así va a ser nuestra categoría, no podemos pertenecer a una unión o congreso porque pues estamos empezando, y antes hay que hacer un acuerdo de todas las bases para ver cuál es la central obrera o unión de trabajadores a la que nos podemos afiliar para tener más

representación, pero es una decisión que tiene que tomar las base en determinado momento.

-Regresando a uno de los argumentos de por qué no se debería formar un sindicato en el IFE, está el de que finalmente el presupuesto del IFE llega a ser muy flexible a veces, le dan más, le dan menos, y es ahí donde se tienen que flexibilizar las condiciones de trabajo. ¿Qué piensa de esto?

No, a ver, ese argumento es realmente falso porque cuando tú contratas trabajadores haces un presupuesto anual que es el capítulo 1000, servicios de personal, que es irreductible ¿qué quiere decir? Que no pueden ser movidos ni por la Cámara ni por nadie porque es un presupuesto que es para los trabajadores, entonces, aumentar las prestaciones eso es difícil porque estamos igualmente sujetos a lo que dice el apartado B, nunca podemos hacer huelgas, no podemos paros, en fin, siempre son negociaciones y la negociación ¿qué es?, pues las negociaciones que hace todo mundo del salario mínimo, el aumento a de salario mínimo, estos son los que se pueden anexar a las condiciones generales de trabajo, a los sueldos, pero que se hacen automáticamente en el Instituto, siempre se han hecho. Lo que realmente quiere el sindicato es una representación para trabajar eso, para trabajar en los problemas que se tienen día a día, para mejorar las condiciones laborales, para tener mejor capacitación, para que tengan una visión laboral las autoridades, que realmente pasa en las 332 oficinas y que ellos no sean una cúpula nada más, porque todo lo demás viene ya inscrito automáticamente se puede decir, porque estamos sujetos al mismo apartado B, estas son cosas que se dan casi en automático.

-También se tiene el temor de que quieran hacer huelga en medio de procesos electorales y así ejercer mayor presión.

No, y estamos tan conscientes de eso que desde que se crea el sindicato y se crean sus estatutos una de nuestras cláusulas es que en los procesos electorales no podemos hacer peticiones laborales, ni negociaciones, mucho menos huelgas, todo eso. Los trabajadores administrativos están tan conscientes de la labor que hace el Instituto que no podemos golpear esa parte. Yo creo que los más preocupados de la imagen del Instituto somos nosotros porque hemos crecido con él, siempre lo vamos a cuidar.

-A veces se da mucho que llega el nuevo jefe y trae a su equipo con él, ¿esto se está dando en todos los niveles en el Instituto?

Eso se dio en la administración pasada, bueno, más bien la administración actual, cuando llega la administración actual si hay un cambio total de las estructuras, golpea a jefes de departamento, a directores, subdirectores, y utilizan el mecanismo que de siempre, “a ver dime que hizo el otro”, el chisme, el mismo puntaje de gente para saber cómo se manejaban los asuntos, siendo que el Instituto es totalmente institucional, no se pueden manejar asuntos diferentes de lo establecido, pero ellos si vinieron a tratar de manejar las estructuras del IFE. Han metido muchos parientes, muchos conocidos, han creado muchas áreas que no existían que son redundantes en el funcionamiento del IFE, y que, bueno, nosotros en determinado momento lo hemos hecho saber, que no puede ser que una dirección, por ejemplo la mía, trabajaba en el principio con 3 subdirectores y 10 jefes de departamento, en la actualidad está con 8 subdirectores y con 50 jefes de departamento, se están invirtiendo los papeles, ahora hay más oficiales que soldados.

-En esta parte de los soldados ¿no los han tocado también en ese punto?

Claro que sí, porque ellos empiezan a tocar esta estructura, te digo empiezan a acosar a la gente, empiezan a acosar a la secretaria para se cambie de área para traer a su secretaria y bueno empiezan a tocar todo, a su chofer, a su sobrino, empiezan a meterlo en todos lados y muchos trabajadores que tenían antigüedad fueron despedidos. Hemos tenido tan sólo el año pasado más de 400 despidos de la base trabajadora, y nada más aquí eh, porque muchos despidos se hacen muy callados en todos los estados, y vamos viendo cada jefe, cada vocal en este caso de cada distrito, va metiendo a su gente así y va eliminando a la gente que tenía años trabajando.

-¿Y esto había sucedido en administraciones pasadas?

No, la administración anterior es realmente la que había durado un poco más, si duró su periodo completo, tuvo más consciencia de los derechos laborales. Yo no te digo que no había problemas, claro que los había, pero podías dialogar con ellos, y se encontraban fórmulas para que no fuera tan obvio el usurpar puestos. Pero en esta administración se cerraron completamente, ellos fueron los reyes,

ellos fueron los dictadores de cada oficina, de cada lugar de trabajo y no hay manera de defendernos.

Tenemos una Contraloría quien nos ponía un sitio en internet para podernos quejar, pero tenías que aportar miles de pruebas y todo y luego llegaban para acabar en su gran investigación de la Contraloría a preguntar al jefe “oye tu hiciste esto”, “no nono, como crees”, “ah no, pues no es cierto lo que dice esta gente”, entonces está sobreseída esa queja y así pasaba con quejas de derechos laborales, de despidos injustificados, de acoso sexual, y todo ese fue el proyecto que podía ser de quejas se fue desapareciendo, y ahora el personal ya no se queja, está aguantando la represión y tratando de sobrevivir porque no puede quedarse en la calle.

-Con este mecanismo donde el Tribunal Electoral dirime los conflictos entre el IFE y sus trabajadores, ¿considera que apropiado?

Claro que no, no puede juzgar una institución a sus servidores públicos de mando en contra de los trabajadores, es una incongruencia que igualmente sacaron los legisladores en ese tiempo y que tanto en el Instituto Federal Electoral como el Tribunal Electoral han abusado de ello, porque son juez y parte del mismo conflicto y eso no puede ser eso.

-Con todo esto que ha sucedido, ¿qué cree que ha llevado a que no lo han despedido?

Bueno, la verdad es que durante 10 años anteriores que estuve trabajando en el Instituto hasta que me interesé en hacer esto, siempre he sido trabajador de excelencia, igualmente la licenciatura que tengo me ha ayudado, la experiencia laboral y sobretodo el no infringir el reglamento del Instituto, eso es muy importante, no he infringido ningún reglamento del Instituto, y he cumplido con los horarios, con las actividades que se mandan, y sobretodo dar la cara, no escondernos para hacer propaganda o para manifestarnos en contra, por nuestros derechos, eso es lo que nos ha salvado. El poder sentarnos en una conferencia de prensa, en una reunión y decir somos trabajadores, nosotros representamos a los trabajadores. Eso es lo que nos ha permitido que en determinado momento, porque ganas de despedirnos han tenido y muchísimas.

-La labor que han hecho relacionada con el sindicato, ¿la han podido hacer dentro del lugar de trabajo o ha tenido que ser afuera?

No, la verdad es que tiene que ser fuera y son horas perdidas, trabajamos después de las 6 de la tarde, sábados, domingos, las visitas que hacíamos a los estados igualmente salíamos los viernes en la noche, viajábamos todo el viernes en la noche, llegábamos el sábado en la mañana, regresábamos el sábado en la noche para estar aquí el domingo para presentarnos sin poder faltar, así hemos trabajado en todos los estados las visitas y las reuniones que tenemos, solamente así.

-Después de todo esto que ha pasado, ¿en algún momento ha tenido la idea dejar el proyecto?

La verdad cuando recibimos la notificación de la Suprema Corte fue un golpe muy duro para nosotros, aunque estábamos preparados de que podía ser una resolución negativa realmente nunca pensamos que la Suprema Corte iba a dar un fallo tan fuera de derecho, y ahí sí flaqueamos, por lo menos yo sí flaqueé, tuve semanas muy duras, pero lo que te da fuerza es el compromiso que hiciste, sobre todo con los compañeros no tanto de oficinas centrales sino los compañeros que son más solidarios de todos los estados que te dicen “no, nosotros seguimos hasta el final, tú no puedes fallar, tenemos que seguir adelante, tenemos que seguir por los derechos, tenemos que seguir luchando” y pues no te queda otra. Si el compromiso que hicimos en el Comité Ejecutivo fue llegar hasta el final, pues debemos llegar hasta el final, esto es un tope más que nos damos en todos estos años, pero bueno, algún día lo lograremos.

-Y, por ejemplo, ¿están dispuestos a continuar con una organización que tal vez pueda no ser reconocida pero sí apoyando a los trabajadores, que puedan ayudar a conocer los derechos a los demás y ayudarlos en sus problemas?

Mira, podemos orientarlos. Estamos convencidos de que en esta nueva administración vamos a tener posibilidad de dialogar con los nuevos Consejeros, entonces creemos que podemos, si no tener la representación sindical por lo menos tener una representación laboral, una voz que sea escuchada por los trabajadores en las comisiones de los consejeros electorales, por lo menos que tengan la otra visión, pensamos que es posible, incluso con la ayuda de las organizaciones fraternas, el Congreso del Trabajo, la UNT, con el apoyo de ellos

tenemos que seguir adelante, ahora es político, ahora vamos a trabajar políticamente. Nosotros pensamos que el lado jurídico nos iba a dar la razón, ya vimos que no, bueno ahora hay que trabajar políticamente, no nos queda otra y pues hasta que nos corran o logremos encontrar el final de este camino.

-En todo este proceso ¿han tenido consulta recurrente de compañeros que se vean afectados?

Sí, sí, no te puedo decir que todos los días pero seguido los estados nos reportan “oye mi jefe me está haciendo esto, se me está aislando, me quiere cambiar de puesto, me quiere mandar a otra población”, esas son de las más recurrentes, “qué hacemos, cómo podemos defendernos, me quiere despedir, qué abogado puedo ver, qué derechos tengo”. El año que entra se nos vienen varios problemas encima, uno va a ser la ley del ISSSTE, porque muchos compañeros no se ampararon, van a perder sus derechos de jubilación, se viene un problema muy grave en eso.

Otra parte del ISSSTE es que nosotros tenemos muchos trabajadores de honorarios que nunca han sido reconocidos, que deben ser afiliados ahora al ISSSTE y las autoridades no sé qué decisión vayan a tomar, pero a lo mejor la más fácil es decirles “saben que se acabó su contrato y adiós” y perder todos sus derechos laborales durante tantos años, eso es lo del ISSSTE. Y viene también la ley de hacienda sobre los trabajadores de confianza donde nos dice que todos los trabajadores de confianza no tienen derecho a gozar de prestaciones, ni del contrato colectivo de trabajo ni de prestaciones económicas, entonces se viene otro problema en el Instituto Federal Electoral, porque si somos todos reconocidos como trabajadores de confianza ¿qué va a pasar con los salarios? mucho del salario es por las prestaciones económicas que tenemos.

-En este momento de la reforma electoral, ¿cómo les afecta a ustedes?

Bueno, nos afecta porque no han tomado en cuenta todo el trabajo que hemos desarrollado para que se modifique el artículo 172 del COFIPE. Nosotros hemos participado en las reuniones que convocaron sobre la Reforma del Estado en Veracruz, en Acapulco, con mociones para que se modifique el 172, y realmente los partidos políticos siempre han pensado en ellos ¿no?, ellos piensan en el financiamiento, en cómo deciden las campañas, qué les va a afectar a ellos, pero

en la construcción del mismo Instituto nos han dejado en un limbo como siempre, ellos mismos metieron en este peregrinar de trabajadores de confianza.

-A futuro ¿cuáles serían las acciones a seguir?

En este momento y en estas semanas en las discusiones para la revisión del Código Federal de Procedimientos Electorales hemos cabildeado con las fuerzas políticas, hemos estado en la semana con la comisión de gobernación en la Cámara de Diputados, hemos hablado con diputados de todas las fracciones parlamentarias, pidiendo exactamente que tomen en cuenta nuestro estatus, para que sea cambiado, pero ellos únicamente se han abocado a revisar los artículos que les afectan a ellos, y el personal pues, pues está bien ¿no?, no tienen ningún problema en el Instituto, para qué se van a meter ¿no?.

Pero bueno, poco a poco se están dando cuenta, el mismo empujar de nosotros para que se modifique esto está abriendo los ojos de varios diputados, parece que se va a tomar en cuenta. También la Unión Nacional de Trabajadores ha tenido cabildeo con los diputados para que tomen en cuenta los derechos de los trabajadores del IFE, el Congreso del Trabajo está haciendo lo mismo, entonces estamos recibiendo solidaridad y estamos trabajando en el Congreso para que se modifique próximamente esperemos las condiciones de los trabajadores del IFE en esta reforma electoral que viene.

-¿Se puede lograr más a través de la vía política?

Exactamente, la vía política es a lo que tenemos que avocarnos en estos días porque esta resolución que tú tienes en tus manos está totalmente fuera de derecho. Cualquier estudiante de derecho sabe que no puede ser superior una ley secundaria a un tratado internacional, a la misma Constitución, a las mismas leyes del trabajo, no puede ser superior y la Suprema Corte de Justicia, sus cinco magistrados en forma unánime han firmado una resolución totalmente fuera de derecho. Qué quiere decir esto, pues que es político, el temor político está presente, y hasta que no podamos romper ese candado de políticos no se logrará. No sé si son ignorantes o son faltas de conciencia social, hasta no poder romper eso no vamos a poder tener derechos laborales en el Instituto Federal Electoral.

ANEXO II

Entrevista con José Fernando Hernández Hernández, Secretario de Organización y Propaganda, México, DF, 24 de noviembre de 2007.

-¿Cuál es la actividad que realiza dentro del Instituto?

Dentro del Instituto realizo actividades secretariales primordialmente.

-¿Cuánto tiempo lleva laborando ahí?

Desde que inició el IFE, hace 17 años.

-¿Cuál es su grado último de escolaridad?

Licenciatura no terminada, psicología.

-¿Cómo fue contratado?

Un conocido que me invitó a trabajar en el IFE.

-¿Cuál es el salario que percibe?

De los más bajos, 7 mil pesos mensuales.

-¿Y su pago es mensual o quincenal?

Quincenal.

-¿Recibe otro tipo de remuneraciones?

No, únicamente el sueldo.

-¿Alguna vez se le ha pagado a destiempo?

En un principio cuando recién empezó el IFE llegó a haber algunos problemas de este tipo, pero no, ahorita ya no, como nuestro pago es directo a un banco no hay problema.

-¿Alguna vez se le ha dado un pago menor al que está establecido?

No, hasta ahorita no.

-¿Cree que su salario es suficiente para cubrir sus gastos?

No, en lo absoluto. La Constitución habla de que, no sé si sea la Constitución tal vez ahí me equivoque, que habla de a trabajo igual salario igual, ¿no? Conforme a las actividades que yo realizo y más en proceso electoral, no. La muestra es ahorita, sábado, día de descanso y tengo que trabajar.

-¿Cuál es el horario que tiene?

Mi horario regular cuando no es proceso electoral es de 9 de la mañana a 6 de la tarde con una hora para comida. Cuando es proceso electoral es un horario completamente discontinuo, pueden ser sábados, domingos, toda la noche hasta el día siguiente, pueden ser jornadas de 48 horas continuas, y el trabajar en una junta distrital es completamente diferente a trabajar en oficinas centrales. Trabajar en una junta distrital son horarios extremos, en proceso electoral, sobretodo en el pasado fueron horarios de 48 horas, 3 o 4 días seguidos, nada más ibas, te bañabas y regresabas, y sin ningún pago de horas extra.

-¿Cuenta con vacaciones o días de descanso?

Tenemos unas vacaciones. Nuestras prestaciones son muy limitadas. Hay cinco prestaciones que nos dan, no sé si bondadosamente pero son las únicas, no tenemos más prestaciones, una de ellas son las vacaciones porque ya está establecido, porque si fuera de su parte pues nos las quitaban. Son 20 días de vacaciones, diez a mediados de año y diez a fin de año.

-¿Y tiene la oportunidad de escoger cuándo tomarlas?

No, tampoco, es una de nuestras virtudes en el IFE, tampoco tenemos oportunidad de escoger. La Secretaría Ejecutiva dice: aquí están, estos son los días que van a vacacionar a mediados de año y a fin de año, se acabó. En proceso electoral sí se llega a dar que como el intermedio de las vacaciones cae en pleno proceso las puedes llegar a tomar después pero también te limitan.

-¿Recibe alguna capacitación para realizar su trabajo?

No, fíjate que es una de las cosas más bochornosas que hay en el IFE, no hay ninguna capacitación. Todo lo aprendes tú porque los compañeros te ayudan, porque tú lo sabes, porque tú lo has aprendido, pero no hay ninguna capacitación.

-¿Cuenta con el material e instrumentos necesarios para realizar su trabajo?

Pues me creerás que tampoco. Yo tengo un negocio, una papelería y me ha tocado incluso llevar hasta cosas de la papelería a la oficina, a ese grado hemos llegado.

-Cuando se presenta algún problema de trabajo ¿a quién recurren normalmente?

No puedes recurrir a nadie con algún problema de tipo laboral en el Instituto. No hay nadie a quien recurrir. Mi experiencia personal es muy negativa al respecto.

-¿Qué acciones sabe que toman los superiores cuando creen que algún trabajador no está haciendo su trabajo como debe?

Como es un organismo autónomo y se rige por sus propias leyes desafortunadamente la acción más frecuente que toman nuestras autoridades o en este caso los miembros del servicio profesional electoral que son con los cuales mantenemos este vínculo laboral es en muchos de los casos o te cambian de adscripción, te cambian de lugar o te corren, que es lo más común. Definitivamente se suelen dar los casos de que llega una persona nueva y como no tienes una seguridad laboral te corren o te cambian porque dicen no eres de mi equipo, no estás trabajando bien no sabes hacer las cosas, vete, y eso es lo más común, no hay ninguna protección desafortunadamente.

-¿Ha sido víctima o testigo de violencia verbal o física?

Yo he sido víctima y he sido testigo de muchas situaciones. Haciendo un poco referencia a este movimiento del sindicato que hemos recibido infinidad de denuncias y quejas. Yo fui uno de los que en mi experiencia personal me toco una experiencia muy negativa al respecto que casi me lleva al reclusorio sur por entregar una credencial. Yo la entregué en términos legales correctamente y la persona me acusó cuando lo agarran con esta credencial como mujer siendo hombre, me acusa en primera instancia de que yo le había entregado la credencial pero que él me había dado dinero por entregarla. Llego al reclusorio sur y ahí se desdice de ese hecho, me dan la segunda orden de presentación donde dice que nada más voy como testigo de la entrega de la credencial, porque yo era el responsable del módulo, yo le entregué la credencial a esta persona, llego a la última instancia, incluso al reclusorio sur para declarar a mi favor porque estaba a punto de que me metieran a la cárcel.

-En esta situación, ¿tuvieron algo que ver las autoridades del Instituto?

Ese es uno de los problemas. Cuando se presenta la oportunidad de que con un grupo de compañeros decidimos poner fin a estas cosas, yo me integro definitivamente a este movimiento porque cuando se presenta mi caso nadie lo apoyó, nadie hizo nada por mí, yo me tuve que defender solo, yo conseguí todos los papeles para mi defensa, e incluso en la segunda ocasión que me presento al reclusorio para dar la declaración ante esta persona yo tuve que llevar a mi abogado y las autoridades del Instituto se desentendieron por completo, a nadie le importó, literalmente. Llegó alguna persona de la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales, la FEPADE, y nada más respaldando ahí con las preguntas ante del juez del reclusorio, no recuerdo bien el cargo, pero estando ahí en la rejilla de prácticas, yo haciendo mi declaración de este lado, y era un abogado de la FEPADE que, ante las preguntas que me hacían muchas veces no sabía ni lo que estaba defendiendo.

Para complementar esto, yo le entregué al ciudadano la credencial de elector con un papel, con un documento que se llamaba testimonial. La testimonial te daba el derecho a que si no tenías ninguna documentación oficial pudieses recibir la credencial con dos testigos, con dos personas que te conocieran, así fue como yo le entrego la credencial a este amigo, y cuando se presenta el caso de que ya estoy dando mi declaración y le comento al juez que yo entrego la credencial con este documento, la testimonial en la que necesitaba dos testigos, documentación que yo había conseguido, que yo me moví para conseguir. Tenía ya cerca de tres años a que había pasado esta situación, entonces el abogado de la FEPADE se acerca y me pregunta, “oye que es eso”, él que era quien me estaba defendiendo, a ese grado llegó.

-En este mismo orden, ¿ha sido testigo o víctima de acoso u hostigamiento de tipo sexual?

De tipo sexual no, en lo absoluto. Acoso laboral sí, por las ideas de la creación del sindicato del IFE. He sufrido acoso, claro que sí. Me han aislado, me han dejado en un rincón ahí sentado en una silla junto a los baños, no me dan trabajo, se llegó al extremo incluso de que me checaban el tiempo cuando iba al baño con reloj en mano, tenía que avisar que iba yo al baño y tenía que avisar cuando regresaba, a ese grado llegó la represión en mi contra en el IFE.

-Además de lo que ha mencionado, ¿cuáles serían las principales inconformidades en el trabajo?

Lo fundamental que yo considero en el aspecto laboral dentro del IFE es que no hay una relación laboral bien establecida. Se crea el Instituto el 1990-91, y crean un servicio profesional de carrera equiparable al servicio profesional de carrera que existe en el servicio exterior mexicano, en la SRE. Pero cuando hacen estos documentos, estas leyes reglamentarias nunca fijan un carácter de quién va a hacer los trabajos administrativos, se enfocan todo sobre el servicio profesional, por los constantes cuestionamientos que había acerca de los procesos electorales, todos los problemas que había por la falta de certidumbre. Cuando crean el Instituto crean el Servicio Profesional, un servicio de élite, muy bien pagado, muy bien representado, y ya así como de salida, como para ya no dejar, dicen bueno, pues también tenemos que contratar personal para que haga las labores administrativas, y nos dejan abandonados.

Como te comentaba, tenemos cinco prestaciones generales de trabajo, y como querían evitar alguna posible circunstancia nos meten a todos, nos engloban a todos como personal de confianza, que es el art. 172 del COFIPE, pero la ley determina cuales son los cargos que serán determinados como de confianza lo mismo que con el Servicio, tanto por el sueldo como por las prestaciones, pero nos engloban a todos como de confianza y nos dejan en una indefensión total, no sabe uno para qué somos, a veces somos de confianza, a veces, cuando les conviene, somos empleados de base normal, nos dan el servicio médico del ISSSTE, cosa que un empleado de confianza no tiene porque tiene gastos médicos mayores, y estamos en el limbo no sólo electoral sino en el limbo de todo, no sabemos qué somos.

-¿Cómo surge la idea o la necesidad de crear un sindicato?

A raíz de la experiencia propia que te comento. Esta situación de crear un sindicato se da dentro de un marco de una persona, casualmente un miembro del Servicio que también estaba muy inconforme con las relaciones laborales dentro del Instituto. Este miembro del Servicio si de plano no podía ser sindicalizado. Ahí nos conocemos, nos juntamos las personas que empezamos a realizar esto y empezamos a decir “bueno, las cosas están muy mal dentro del Instituto, sueldos...”, cabe mencionar que tiene siete años que no nos aumentan realmente el sueldo.

Y este grupo se empieza a conformar con un grupo de gente que ha pasado por todas estas situaciones, que ha visto tantas injusticias y tantas cosas y que en carne propia le ha tocado sentir esta represión y esta falta de un marco laboral legal para la institución y de ahí es como nos conjuntamos, posteriormente tuvimos un rompimiento con esta persona porque nada más veía para sus intereses y empezamos nosotros solos, con el apoyo de organizaciones sociales, de organizaciones sindicales como es la Unión Nacional de Trabajadores, el Congreso del Trabajo, y muchas organizaciones que nos han apoyado al respecto, y así es como llegamos a conformarnos desde hace cuatro años, no es una lucha nueva, es una lucha de cuatro años.

-¿Considera que antes de ese momento que se intentan organizar las cosas estaban más o menos estables?

No, no, no. Las cosas en el Instituto en ningún momento han sido estables, en cuanto al aspecto laboral han sido muy malas siempre. Nunca, en los 17 años que llevo en el Instituto he recibido un solo pago por horas extra. Como te comentaba, son jornadas a veces de días enteros. La relación laboral se ha dado con esta cuestión aberrante dentro del aspecto laboral de que hay empleados de primera, segunda, tercera, cuarta y quinta categoría, los de quinta categoría son los compañeros que son de honorarios, gente que le dan un contrato por 30 días, a los 30 días si la caíste mal al jefe, si no le gustó tu trabajo ya no te vuelven a contratar, yo estuve así.

Después hay honorarios permanentes que les dan contratos por seis meses, también hay otros que les dan contratos por un año pero sin ninguna prestación. Ya después estamos nosotros, los que tenemos plaza presupuestal, y después están los compañeros de plaza administrativa y de plaza presupuestal que están en oficinas centrales que tienen mejores prestaciones que los demás compañeros de base, es muy extraño. En aras de un supuesto organismo autónomo hacen lo que quieren.

-Entonces, bueno es que me comentaban Manuel (..)

Sí, tenemos visiones diferentes eh, a veces nos confrontamos un poco.

-Sí, me comentaba que es sobre todo a partir de que llega la administración Ugalde que todo se fue haciendo más pesado.

A partir de la administración Ugalde, en efecto, pero con la administración anterior que fue la del Mtro. Woldemberg, con todo respeto para él, fue cuando se dan las modificaciones al Estatuto y al COFIPE, las que nos limitan para ser sindicalizados, o sea, es extraño que viniendo de un sindicalista como Woldemberg se nos haya cortado el derecho a sindicalizarnos. Durante el tiempo que este Consejo General estuvo en el IFE es cuando se dan estas modificaciones al COFIPE y es cuando se nos limita el derecho a sindicalizarnos, ellos son los que le ponen más candados. En efecto, con el difunto Ugalde se empieza a reprimir más a la gente. Antes con Woldemberg se nos da una pequeña apertura, se nos llega a recibir, tuvimos varias pláticas con el secretario ejecutivo y estas cosas, con Ugalde se cierra por completo, no hay nada. Pero no, parte de la culpa de este problema laboral que tiene el IFE, parte es de Woldemberg, eso es definitivo.

-¿Ha percibido que existe temor por parte de los demás compañeros para unirse a esta lucha?

No sólo temor. Al igual que las autoridades del Instituto que tienen pavor por el sindicalismo, los compañeros también lo tienen, pero no es falta de ganas, es por represión, definitivo. Ha habido compañeros a los que los han vinculado con nosotros, e incluso a uno de ellos hasta lo corrieron, lo pudimos reinstalar, nuestros abogados llevaron el caso y todo pero si es mucho miedo a la represión laboral. La mayoría de la gente que trabaja en el IFE son gente que ya tiene muchos años trabajando aquí, ya no es fácil conseguir trabajo, la mayoría lo tienen sostenido, y muchos compañeros son de honorarios, honorarios permanentes y al momento de que los fiscalizan, los ven que están en el asunto del sindicato definitivamente ya no les dan contrato y se acabó. Sí hay mucho miedo por parte ellos.

Y casualmente fíjate que es mucho miedo en lo que es la zona centro del país, el DF, el Estado de México, pero en los estados de la República la gente es muy combativa, sobretodo en la zona del norte que es donde tenemos representación, de seis a ocho estados de la República, y en el sur un poco con Veracruz, Oaxaca, Puebla, Guerrero, pero la gente en los estados es más combativa, más que aquí. Aquí le tiene pánico, lo que son oficinas centrales y el DF es muy difícil

que hagan algo, ellos prefieren ocultarse, total si me hago el occiso, me hago a un lado, a la mejor no me pega.

-A futuro ¿cuáles son las acciones que tienen pensadas?

Ahorita lo que queremos, después de este proceso tan angustiante, tenemos todavía varios caminos por seguir. La última resolución de nuestra desafortunada Suprema Corte de Justicia de la Nación fue en sentido negativo. En esencia yo defino la resolución de esta Suprema Corte, como que todos los trabajadores de la República tienen derechos menos los del IFE. Los del IFE por su carácter y por las características de la institución, palabras más palabras menos de la resolución, no tienen derechos, son de confianza y se acabó. Qué sigue, bueno, ahorita estamos trabajando con los legisladores, con la comisión de gobierno de la Cámara de Diputados, hemos cabildeado con ellos para modificar esta situación laboral de excepción de los trabajadores del IFE, sobre todo los trabajadores administrativos. Como te digo, no podemos seguir en este estado de excepción, de horrorización, por utilizar una palabra, en la que estamos, no podemos seguir así.

Y si bien tenemos compañeros que ganan, que ganamos más o menos bien, hay compañeros que ganan 1,800 pesos quincenales, o sea no haces nada con eso, y como están las cosas, son compañeros de más bajo rango, los de honorarios, honorarios permanentes, los pueden correr con la mano en la cintura. El camino a seguir después de este cabildeo, si pasa la modificación, si logramos la modificación del COFIPE, ya tendremos un buen avance de esta situación. Creo que esta lucha ha sido muy productiva, pero contrario a lo que se pudiese pensar de un sindicalista, desafortunadamente en este país el sindicalismo está muy cuestionado por tanta corrupción, por tanto corporativismo que ha habido, lo que no está en discusión es la honorabilidad de nosotros. Todo lo hemos pagado, todo ha sido con recursos propios, no sé si el compañero Germán te comentó, incluso hemos ido a dar hasta la cárcel por estar en lo del sindicato.

-Después de la resolución de la Suprema Corte ¿qué sigue?

Bueno pues si no se dan las modificaciones al COFIPE, al 172, pues las quejas internacionales ¿no? Tenemos que llegar a la última instancia, que a nivel internacional se conozca que en México y específicamente en la casa de la democracia lo que menos se conoce es la democracia. Llegar hasta arriba y decir: OIT, Organización Interamericana de Derechos Humanos, aquí está mi denuncia,

en el país no se respetan los derechos de organización de los trabajadores y es una resolución avalada por la Suprema Corte. También ya ahorita consultándolo con algunos abogados, con algunos Doctores en derecho que nos han hecho el favor de acercarse a nosotros y que nos han preguntado al respecto, incluso pensamos llegar a una demanda de juicio político contra el magistrado de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Definitivo, vamos con todo porque no puedes decir que unos trabajadores tienen derechos y otros no.

-Precisamente, ¿qué opinión tiene de estos argumentos que están en contra de que se forme el sindicato?, que dicen que si hacen huelga en proceso electoral afecta a todos, o es que los trabajadores del IFE tienen información muy importante y si están sindicalizados se politizan, y cosas similares.

Mira, primero que nada, hay que hacer una distinción clara. Los miembros del Servicio Profesional son los que hacen el manejo de esta información confidencial. Si yo en proceso electoral abro una urna o abro un paquete electoral y saco las boletas, yo como personal administrativo estoy cometiendo un delito, yo, pero ellos si lo hacen ellos no, porque ellos son miembros del Servicio Profesional Electoral, yo soy de la gente que hace la talacha, cárgate los paquetes, ve a entregarlos, sube las cajas, sella las boletas, etc., pero yo no tengo esa característica de tener un puesto de mando.

Segundo, el miedo al sindicalismo en el IFE, como tú lo acabas de decir, es de un paro en un proceso electoral pero no, fíjate que nosotros hemos sido congruentes, congruentes en qué sentido, en que en nuestros estatutos lo mencionamos, hay un apartado específico que dice que durante el proceso electoral nosotros nos reservamos el derecho a hacer algún emplazamiento a huelga, a hacer algún emplazamiento para revisión salarial, o sea somos congruentes. Por ahí no pueden atacar, por ahí no pueden decir que nosotros vamos a actuar por la injerencia de algún partido político o algo así, por eso es que nos ha costado tanto trabajo. No tenemos ningún partido político atrás, ningún partido político nos apoya, si fuera por eso ya nos hubiéramos ido con el PRI que tiene una fuerza política muy fuerte y ya lo hubiéramos sacado, pero no hemos vendido esta cosa y como te lo mencionaba anteriormente, tal vez seamos una ave rara ¿no? esto de corrompernos al menos en el IFE, al menos con nosotros o al menos conmigo no vale.

Yo lo he mencionado mucho, si alguno de ustedes viene a ver que puede sacar de esto está equivocado. Una de mis ideas muy claras al llegar a tener el registro, porque yo sé que lo vamos a conseguir, una de las primeras actividades a poner en marcha es poner nuestra página de internet y poner una página de transparencia para el sindicato, “señores estos son los recursos que han entrado de cuotas, se han usado para esto y esto”, y sacar cuentas claritas, una página de transparencia, para que el mismo personal del IFE pueda agarrar y preguntar: “oye ¿en qué estas ocupando mis cuotas?” Tú dirás, “oye de donde sacaste la idea” ¿no?, es algo que yo tengo muy en claro, aquí nadie viene a ver que puede sacar o al rato me vas a ver como senador o como diputado, no, en lo absoluto, no me niego a esa posibilidad pero es muy remota, pero no, en lo absoluto. Definitivamente de mi parte he sido muy claro, no se daría en este ámbito.

-Dado el caso de que no se pudiera obtener el registro, ¿podrían seguir, o tienen la idea de poder seguir aunque sea como un grupo independiente, donde se apoyen entre los trabajadores, o hasta ahí se quedarían?

Yo creo que la injusticia no se va a terminar con que tengamos o no un sindicato. Si lo tenemos posiblemente se lleguen a limitar, si no lo tenemos van a seguir las injusticias y la represión va a ser muy fuerte sobre nosotros. Tal vez el plan a largo plazo sea también formar una agrupación, una federación, es algo que también traigo yo en mente, formar una agrupación de organismos autónomos como son Banco de México, INEGI, CNDH, que están bajo este régimen extraño que nosotros tenemos y que nosotros desafortunadamente somos como que el ejemplo para estas organizaciones, y digo desafortunadamente por lo que te menciono, la casa de la democracia es el mal ejemplo para otros organismos. La idea de esta federación es una idea que hemos venido medio sacando poco a poco, pero yo creo que podríamos llegar a hacer eso, una federación de organismos autónomos donde se tenga alguna representación, donde se pueda poner un límite a estas cosas, algo se tiene que hacer, las cosas en el IFE no pueden seguir así, eso sí es claro.

-¿Cómo les afecta a ustedes la reforma electoral?

De entrada nos afecta porque no la conocemos, esa es una de las principales. La mayoría de los compañeros no la conocen, no conocen la reforma electoral,

nosotros la conocemos o sabemos un poco al respecto porque estamos involucrados, sabemos cómo hay que entrarle, nos ha llegado información. ¿Cómo nos afecta a nosotros como trabajadores? Pues que así como en este país ya se criminaliza o se quiere criminalizar la protesta social, al limitar en las marchas “si te vas, te vas sobre las banquetas”; así como ya se está criminalizando el derecho a la salud con las reformas recientes al ISSSTE. Así también se está criminalizando el derecho a sindicalizarse como nosotros, nada más faltaría eso ¿no?, que se criminalice el querer un poquito de libertad, de libertad sindical, no sé, hay algo extraño que está pasando en este país, esperemos que no llegue a tanto.

-¿Entonces no tienen alguna esperanza con la reforma electoral?

Mira, el cambio con la reforma electoral eh (...) cuando hablaba de criminalizar, hay algunas modificaciones que nos han estado llegando al Estatuto del Servicio Profesional y al COFIPE que nos afectan directamente. Antes podíamos hacer la lucha por cobrar horas extras, por cierto yo lo llegué a hacer, y como estas cosas llegan al TEPJF, simple y sencillamente me dijeron que no, que no me tenían porque pagar horas extras, en la nueva modificación al estatuto las quitan definitivamente. Cuando hablaba de criminalizar hablaba de situaciones de este nivel, si se aprueba el Estatuto como está, si tu llegas a poner un cartel, imagínate a que grado han llegado, un cartel que hable de un sindicato o un cartel que no esté de acuerdo a los lineamientos de la institución te pueden correr por eso, ¡un cartel!, no estamos hablando de propaganda subversiva ni comunista, estás hablando de un cartel acerca de los derechos o acerca del sindicalismo o cosas así, a ese grado hemos llegado, ya nada más nos faltan las tiendas de raya.

Hay una cuestión muy curiosa hablando de esto, en el art. 108 de la Ley General de Sistemas y Medios de Impugnación que es el libro adjunto del COFIPE, donde tú puedes promover un juicio para que te reinstalen, son juicios muy sui generis porque en lugar de hacerlos ya sea ante la Secretaría del Trabajo, ante algún Tribunal de Conciliación y Arbitraje, lo tienes que hacer ante el TEPJF, donde casi la llevas las de perder, si aun así lo haces y lo ganas, si consultas a un buen abogado y lo ganas, el art. 108 de la Ley General de Medios de Impugnación dice que aunque ganes el juicio, el IFE te puede negar el derecho a reinstalarte. O sea, tú lo ganas y el Tribunal le dice al IFE reinstálalo, pero el IFE dice “no, es que ese

cuate ya no me interesa”, así de fácil. En aras de la supuesta democracia y de la supuesta independencia y evitar alguna cosa que esté ahí asociada como tú lo comentabas, de la injerencia de algún partido, se han extralimitado, a ese grado vienen las reformas al COFIPE, porque los trabajadores no las conocen, porque les conviene que no las conozcan, les conviene muchísimo que no las conozcan. Nosotros afortunadamente como tenemos contacto con las élites de los partidos nos han llegado a decir de las posibles reformas al COFIPE.

-En ese sentido, ¿creen poder influir en esas modificaciones, igual que con el 172, esperan que se reformen en este sentido?

Eso estamos luchando, es parte del cabildeo que te mencioné hemos hecho, lo hemos hecho en estos días. Esperamos que el art. 172 se modifique o que nos quiten a los empleados, a los compañeros administrativos como de confianza. El art. 172 dice así: “el personal que integre el Servicio Profesional Electoral y las ramas administrativas del Instituto será considerado de confianza y entrará dentro del apartado B de la Constitución”; nosotros buscamos que diga: “el personal del Servicio Profesional Electoral será considerado de confianza y la rama administrativa será de base”, con eso me conformo, nada más que nos quiten a nosotros de ese cargo que irresponsablemente algún ridículo abogado, alguien que no sabía de leyes nos puso.

Primero, yo no tengo las atribuciones de alguien de confianza y segundo, no me pagan como a ellos. Esperemos, con este pequeño detalle que nos quiten de ahí estaremos satisfechos. Y como te digo, no se trata de tomar venganza o desquitarme de lo que me han hecho, no, nada más se trata de reivindicar. Hay compañeros que tienen 15-17 años trabajando con este régimen que te digo, de honorarios, sin ningún derecho, sin ninguna prestación, simple y sencillamente ahí están trabajando, trabajando, trabajando, y nunca les han dado ninguna prestación. Eso es lo que queremos cambiar.

-Si empezaron con el sindicato desde hace cuatro años, ¿por qué no había surgido antes de eso, si siempre habían tenido estas condiciones?

Primero que nada porque las situaciones de devaluación de este país se han recorrido los últimos años. Antes trabajar en el IFE implicaba que tenías un trabajo

de prestigio y además ganabas bien, honestamente, pero como te mencionaba, hace siete años que no nos aumentan realmente el sueldo, nos dan unos aumentos conforme a la inflación, claro está que lógicamente se ha ido devaluando lo que yo ganaba hace cinco años lo sigo ganando hoy, entonces imagínate dieces bueno de que se trata. Cuando anuncian pomposamente que habrá un aumento, pues a mí me aumentan \$100, mientras que el Consejero presidente se aumenta 4 5 mil pesos, esa es la pequeña diferencia. Porque pues a nadie le interesaba, desafortunadamente muchos de nuestros compañeros dejan que se los lleve a corriente.

Cuando hemos revisado tablas acerca de lo que gana un buen directivo son como 30% menos, a ese nivel. Una persona que tiene la misma plaza que yo tengo en cualquier otra institución gana aproximadamente 1200 pesos más, pero bueno, de alguna manera tienen un sindicato que los representa, tienen condiciones generales de trabajo, cosas que nosotros quisiéramos tener, y que no le resulta oneroso al IFE, en serio que no, le resulta más oneroso tenernos en este estado de excepción, ahora con las nuevas reformas hacendarias que se vienen acerca de que todos los trabajadores de confianza con eso, con esa palabra mágica.

ANEXO III

Entrevista con Anónimo, Trabajador de la Junta Distrital No. 12 del Instituto Federal Electoral, México, DF, 20 de noviembre de 2008.

-¿Cuál es tu actividad dentro del instituto?

Soy asistente del actual Secretario del Distrito doce en el DF y me encargo de asistirle en el cumplimiento de las actividades y en el diseño de discursos sobre materia electoral y la elaboración de actas de decisiones de junta de comité de adquisiciones y de actas en general y todos los asuntos legales y jurídicos del instituto.

-¿Cuánto tiempo llevas trabajando ahí?

La primera vez que entré fue en 2002 y terminó en 2003 ese contrato y la segunda vez que entré fue en diciembre de 2005 hasta la fecha.

-¿Cómo fuiste contratado?

En 2003 salió una convocatoria para capturar y decidí concursar, me quedé esa vez en la vocalía de organización, terminó el contrato, digamos la relación laboral pero se mantuvo una relación profesional y de amistad y para el proceso de 2005 me llamó el vocal de organización y me canalizó a la plaza con la vocal secretaria y desde entonces estoy ahí.

-¿Cuál es el salario que percibes?

Alrededor de 3600.

-¿Estas por honorarios?

Eventual.

-¿Recibes otras remuneraciones aparte de tu sueldo?

Si, apoyos económicos de la vocal secretaria directamente, de manera personal, pero no es nada formal.

-¿Cuentas con prestaciones?

Si tengo seguro de vida, seguro por accidente que es con una empresa aseguradora, a partir de este año estoy cotizando al sistema de ahorro para el retiro del ISSSTE y no estoy seguro si tengo derecho a los servicios médicos del ISSSTE, lo que sí sé que no tengo derecho es a FOVISSSTE todavía.

-¿Crees que tu salario es suficiente para tus gastos?

No definitivamente no, es muy bajo, sobretodo comparándolo con las actividades que realizo considero que debería ser al menos el doble.

-¿Cuál es tu horario?

De 9 a 6, de 9 a 2 con una hora de comida y de 3 a 6

-¿Siempre es así?

No, varía en época de proceso electoral, este proceso al menos en el consejo va a empezar en la primera quincena de diciembre y se estima que el horario de labores va a ser de 10 a 3 y de 5 a 8 que es el horario de Consejo.

-¿Les pagan horas extras?

No, porque también en el COFIPE está establecido que todas las horas y todos los días en época de proceso electoral son hábiles, entonces hay momentos sobretodo en días de decisión de consejo o días en que termina los plazos para interponer algún medio de impugnación contra lo que se realizó en esa sesión se tiene que esperar uno hasta las 12 de la noche entonces si se trabaja demasiadas

horas extras y a veces incluso en días inhábiles como domingo y días festivos si es necesario y no hay remuneración extra.

-¿Tienes derecho a vacaciones?

Si, son dos periodos vacacionales al año, cada uno dura dos semanas, el primero es en junio, a partir de la tercera semana de junio, o sea la tercera y la cuarta, y en diciembre son creo que es un poco más de dos semanas, las últimas dos y algunos pocos días del siguiente año.

-¿Tú puedes escoger en que días sales de ese periodo?

No, es en ese periodo. Digamos que por ejemplo este que viene me parece que es del 19 al 4 de enero, si por alguna causa, necesidades del instituto, por ejemplo tuviéramos que trabajar alguno de esos días se esta justificando que estamos trabajando un día vacacional y tenemos derecho a pedirlo después, y ese si nos lo reponen.

-¿Sientes que hay suficiente seguridad e higiene en el lugar donde trabajas?

Sí, hay una comisión mixta de seguridad e higiene en el trabajo, donde la vocal secretaria es Secretaría Técnica, recientemente se acaba de reforzar la infraestructura contra incendios y de manera permanente se revisa la estructura, se revisa la sede para checar que estén garantizadas las condiciones. Sin embargo en higiene hay una empresa privada que presta los servicios y no es muy eficiente porque solo hay una persona y el inmueble es muy grande, no se da abasto y ellos también son responsables de surtir los materiales y permanentemente están incompletos los materiales entonces eso deja en desventaja al personal de limpieza.

-¿Recibes capacitación para el desempeño de tus labores?

Formalmente el puesto que tengo no tiene derecho ni obligación, bueno obligación supongo que sí pero no está diseñado un esquema de capacitación para el puesto que tengo, salvo el sábado pasado hubo un curso porque se va a implementar un nuevo sistema para la elaboración de trámites para credenciales. Sin embargo es algo esporádico y es muy específico, muy amplio, por ejemplo no hay capacitación sobre la materia electoral, sobre aspectos jurídicos, sino sobre lo específico que es demasiado operativo, y sería necesario complementarlo con la parte teórica, si no fuera por iniciativa personal de algunos no habría ese tipo de preparación.

-¿Cuentas con el material y los instrumentos necesarios para tu trabajo?

Si, este año me dotaron de un equipo de cómputo nuevo, aunque se adquirió en 2007, tengo impresora, escáner, escritorio, entonces si tengo las herramientas.

-Cuando el personal tiene algún problema laboral ¿a quién puede acudir?

Inicialmente con el superior jerárquico inmediato y si el problema es con ese superior con el superior normativo inmediato, que sería en el caso de una junta distrital el vocal ejecutivo, y si se tiene que llegar a más alta jerarquía a la jefatura de recursos humanos de la junta local o al vocal secretario de la junta local o en su defecto al consejo general o en su defecto al tribunal, que quien resuelve las diferencias entre el instituto y sus trabajadores es el propio instituto, y si no el tribunal, pero el instituto puede reservarse de acatar la resolución del tribunal sin sanción alguna.

No es un tribunal laboral es un tribunal electoral y además como trabaja en coordinación con el instituto todas las resoluciones que yo conozca de cuestiones laborales son del lado del instituto, casi nunca del lado del trabajador. Lo que sucede es que a costa de la independencia y autonomía del instituto y del tribunal se corre el riesgo de vulnerar los derechos de los trabajadores porque no tenemos la posibilidad de reclamar todo lo que se establece en el 123. Y que independencia sobre todo si consideras que todos los consejeros son nombrados por los partidos políticos y se identifica claramente que consejero es de cada partido y cuando uno ve las sesiones de consejo general hasta ni pareciera que son consejeros sino

representantes de los partidos, nada más les faltaría el emblema colgado en el traje.

-¿Alguna vez has tenido algún problema laboral?

No hasta el momento.

-¿Tienes alguna referencia de qué tipo de acciones toman los superiores cuando consideran que alguien no está haciendo bien su trabajo?

Las acciones que principalmente se toman en el caso de personal tanto de honorarios como de plaza presupuestal es el levantamiento de una acta administrativa, que lo realiza en el caso de una junta distrital el vocal Secretario y en otros casos es el encargado de recursos humanos, donde se establezcan las irregularidades, y eso no necesariamente significa que se le pueda remover pero crea antecedente para que después se justifique una acción ya sea de readscripción o en su defecto de destitución aunque de eso no conozco casos, lo que si conozco es que hay algunas juntas donde el levantamiento de actas es tan recurrente que termina siendo una presión muy fuerte sobre el trabajador que termina renunciando.

-¿La movilidad es muy recurrente?

Casi no sucede.

-¿Pero es fácil que se dé?

Digamos que en términos generales si pero en el caso de las juntas distritales que es el que conozco no noto mucha movilidad porque como son oficinas pequeñas máximo 20 personas entonces la relación entre jefes y subordinados es cercana y oralmente es de buena convivencia y si hay problemas se resuelven en lo interno sin necesidad de levantar actas a menos que se trate de problemas mayores que no se puedan resolver ahí.

-¿Has sido testigo de algún tipo de violencia física o verbal?

Directamente no, me enterado por compañeros de casos de acoso laboral hacia mujeres y que no ha habido un seguimiento puntual, ni que ha habido sanciones, al contrario, si esa compañera se ha quejado en vez de castigar al infractor lo que hacen es cambiarla a ella de área como si ella fuera el problema no él.

-¿Tienes alguna inconformidad con respecto a tu trabajo?

Principalmente es el salario, creo que si deberíamos ganar más, deberíamos estar remunerados en horas extras tal cual como indica la ley, eso sí creo que lo merecemos porque muchas veces se utiliza el argumento de que si nos dan esos derechos pero nos dan de comer en la junta relativamente bien y eso para un primer empleo de alguien joven puede ser atractivo pero demasiado efímero porque no crea ningún antecedente, en cambio si uno recibe remuneraciones que por derecho le corresponde creo que puede mayor compromiso de los trabajadores hacia las actividades del instituto y se estaría expresando en lo formal un respeto a los valores del instituto que es la certeza la legalidad y la objetividad, la independencia, y eso al menos en la cuestión laboral no sucede.

-Respecto al intento de formar un sindicato en el IFE, ¿qué opinión tienes?

Yo creo que es una buena intención en lo general porque creo que a los trabajadores del instituto si nos hace falta tener una representación para poder negociar, o no para negociar necesariamente sino para garantizar mejores condiciones laborales ante el patrón. Sin embargo, por algunos rasgos de las personas que encabezan este sindicato sin registro me he enterado que tienen nexos con sindicatos corruptos y eso si se aprobara devendría primero en una afectación al Instituto en su legitimidad como organismo público autónomo y en segundo en una cooptación de los derechos de los trabajadores y la creación de clientelas, creo que ese es uno de los principales frenos que han impedido la creación formal de este sindicato.

-¿Cómo ves al resto de tus compañeros y personal en general?, ¿Apoyan a este grupo?

Como somos en México, la mayoría pensamos que como están las cosas están bien, porque creemos que no tenemos la capacidad de cambiar las cosas y de cambiarlas aún más de lo que están intentando cambiar. Si se está intentando crear un sindicato me parece un buen intento pero que se tiene que mejorar, si hay sospechas de que puede ser corrupto entonces los trabajadores tendrían que organizarse para no solo demandar la creación de un sindicato y crearlo sino para crearlo democráticamente y hacerlo que funcione de la misma forma. Pero los conocidos que tengo en el Instituto tanto en la Junta Distrital como en la Local y en lagunas otras instancias, las opiniones son demasiado pesimistas en el sentido de que nos quieren robar: “de que no me pague el Instituto a que me robe el sindicato y yo este alimentando las fortunas de los lideres pues mejor así, así no tengo lideres no soy juguete de nadie y no me utilizan como clientela y no hago grande el capital político de alguien”. En ese sentido, las personas creen que está bien que no haya sindicato y solo digamos que divulgan su inconformidad en los comentarios de pasillo, de que no les pagan horas extras, que debería pasar algo bueno; si debería, pero eso no va a suceder si no hay una organización.

-¿Has visto una diferencia en cómo se manejan las cosas con el cambio de Consejeros?

No realmente no, quizá lo que si se ha notado un poco más es que de casi un año que tiene la nueva administración se han organizado varios coloquios y cursos en el auditorio de las oficinas centrales pero que si uno los ve el auditorio está vacío, entonces es algo que uno no entiende, como una instancia tan poderosa en términos políticos y económicos puede tener un nivel de convocatoria tan bajo, cuando en la Junta Distrital hacemos convocatorias para cursos se abarrotan los espacios porque saben que nuestro trabajo si es comprometido, sin que yo está asegurando que el de las oficinas centrales no lo es pero al menos la cantidad de los asistentes puede darnos ese indicativo.

Lo que si se ha visto también, este año hubo un concurso desincorporación para el servicio profesional electoral y casualmente a muchas personas que uno conoce por la relación y sabe o intuye que no son muy versadas en materia electoral

algunas terminaron con plazas en el servicio, en algunos casos sin cubrir los perfiles necesarios, y en otros casos no se les consultó o no se tomó en cuenta la consulta que se les hizo para otorgarles el puesto en el lugar que les era más adecuado, por ejemplo si concursó alguien de D.F. pues le dieron la plaza en Hidalgo o en Tamaulipas cuando aquí hubo vacantes.

Claro hubo todo un sistema para eso, basado en calificaciones sin embargo si había al final del concurso una posibilidad de consultarle al concursante para que pudiera elegir su lugar de trabajo y por lo que me he enterado no fue muy atendido y considero que si fue falla. Hay algunas innovaciones en cuanto a comunicaciones entre junta distrital y los órganos centrales, anteriormente la junta distrital podía tener comunicación directa con las direcciones ejecutivas pero a partir de este año ya se estableció que los canales para mantener comunicación entre los órganos desconcentrados distritales y los órganos centrales son las juntas locales, entonces todas las juntas distritales tienen que informar a sus respectivas juntas locales quienes se comunican con la dirección ejecutiva, eso en términos de organización institucional me parece adecuado porque no se duplica información y se ahorra en papel.

También otra cuestión es la política de austeridad y de preservación ambiental. El Consejo General este año inició un acuerdo relativo a la conservación del medio ambiente privilegiando la comunicación por medios electrónicos, lo cual me parece adecuado porque se ahorra demasiado en papel y en un contexto de crisis económica me parece adecuado.

-Existe la idea de que con la administración pasada iba creciendo las plazas del servicio profesional y el administrativo se iba reduciendo o al menos se quedaba igual, entonces eran más jefes para poco personal.

Pues yo desconozco en órganos centrales, en la junta distrital si me parece que hay poco personal operativo, que debería haber más, mínimo dos personas por área, se tiene la idea de que no es necesaria tanta planta laboral, sin embargo existen ocasiones sobretodo en proceso electoral, y aun en otros momentos sin ser pro electoral por ejemplo, en la elaboración de la memoria del proceso se requiere de bastantes horas invertidas en el trabajo y muchas veces ya sea por

falta de personal o por falta de capacitación del personal que existe muy pocos tenemos que terminar haciendo esa tarea.

Pero que yo haya visto que crece el servicio y no así la plaza presupuestal no, pero sí creo que hay una discordancia, si creo que debería haber más personal de plaza presupuestal aunque se entiende porque hay una coherencia entre los miembros del servicio con la nueva cultura laboral a partir del sexenio de Vicente Fox con el servicio profesional de carrera y la creación de la Secretaría de la Función Pública; creo que es bueno por un lado pero sí creo que el instituto se debería de comprometer a capacitar y a dar más oportunidades de desarrollo al personal de plaza presupuestal.

Que también hay gente que lleva el tiempo de vida del Instituto y que no está interesada en moverse ni en capacitarse ni en tener una carrera, es un rasgo fundamental de la burocracia, no le gusta el cambio, y lo que se busca creo con la cultura del servicio civil de carrera es eso, que conforme una persona se va preparando más y más pueda seguir escalando, eso me parece bueno, pero creo que también deberían existir los mecanismos para que si algunos trabajadores de plaza presupuestal quisieran tener logros académicos o en materia de capacitación tuvieran en ese mismo sentido una remuneración.

-¿Alguien de plaza presupuestal puede concursar para el servicio profesional?

Si se puede, concursar para plazas del servicio sin embargo concursar como aspirante externo. En los concursos de incorporación hay dos bases de aspirantes, unos externos y otros internos, los internos son los que ya forman parte del servicio profesional, y los externos son todos los demás que pueden o no ser de plaza presupuestal.

-En algún momento llegaron a plantear los miembros del sindicato que se llegara a la huelga, ¿Qué piensas de eso?

Pues creo que como instrumento de presión de toda organización de trabajadores es válida sin embargo la características peculiares del IFE hacen delicada la instrumentación de una herramienta así porque devendría en una, se vulneraría el proa electoral y como supongo el instituto no lo permitiría y aplicaría de manera

inmediata una requisa, lo cual generaría más encono político entre los trabajadores o entre el sindicato y si tuviéramos éxito los trabajadores perderíamos el trabajo, entonces creo que es delicado, y creo que como algunas veces han dicho debería de aceptarse la creación del sindicato pero debería normarse en tiempos la posibilidad de que existan huelgas o no.

Por ejemplo, como ahorita estamos en proceso electoral que se establezca tanto en los estatutos del sindicato como en el COFIPE que serán inaplicables en tiempos de proceso electoral los métodos como la huelga. Sin embargo creo que un sindicato sabría que puede presionar más precisamente en proceso electoral pero supongo estamos de acuerdo en que la creación del Instituto es para dar certeza a los procesos electorales que rigen la vida política del país y eso no puede estar supeditado a los intereses de un sindicato que en teoría debe ser también la representación de los trabajadores, pero se perdería el sentido de la labor del Instituto porque entonces parecería que la representación política que tenemos derecho todos los mexicanos se estaría supeditando a los intereses de los trabajadores del Instituto que se dedica a eso, entonces creo que no debe ser así.

Además también hay momentos en tiempos que no es proceso electoral que también considero que una presión laboral podría ser muy exitosa, no necesariamente en proceso electoral porque ahí más que conquistar algo laboralmente sería mucha presión política, se desprestigiaría al Instituto y terminaríamos casi estando de acuerdo en lo que algunas veces mencionaban en la reforma anterior, la finalización del IFE y la creación de otro Instituto, entonces no creo que sea conveniente.

Algunos de los argumentos de porqué son de confianza los trabajadores del IFE es porque manejan información casi confidencial, ¿crees que así es con todos?

No, de hecho gran parte de la información que no tenga que ver con el registro federal de electores es pública y se puede acceder a ella a través de las unidades de enlace que están establecidas en la Ley Federal de Acceso a la Información, entonces ese argumento me parece inviable al menos para la información, que no para el registro.

Estoy de acuerdo que hay mucho personal que maneja información confidencial pero la mayoría son del registro y alguna como datos personales de los

trabajadores o cuestiones financieras, pues la misma Ley de Acceso a la Información lo regula y se establece como información reservada o confidencial. De hecho, sí ha habido el caso de fuga de información, en el proceso electoral pasado se vendió parte del padrón electoral y hubo un responsable directamente de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores y este año hubo una destitución del vocal del Registro Federal de Electores del D.F. por algo relacionado con ese caso, y entonces pues se ha sancionado, y no creo que la creación de un sindicato pudiera obstaculizar esa sanción, al contrario, debería coadyuvar para que se sancionara si se da el caso, y por lo tanto considero que el argumento del manejo de información delicada por llamarlo de alguna forma no es válido para impedir la creación de un sindicato.

-Tienes un poco más de contacto con los miembros del comité del sindicato, ¿qué opinión tienes de lo que ha pasado?

Lo que sé y me consta de las actividades del sindicato es que han tenido una especie de serie de pláticas sobre la nueva ley del ISSSTE informando a los trabajadores desde su perspectiva de las condiciones presentes y las futuras y han establecido una red para que se puedan amparar quienes así lo desean. En el caso de la Junta donde laboro las personas que integran este sindicato no registrado no ejercieron su derecho a elegir su régimen pensionario lo cual también es su derecho sin embargo, no se palpa una organización combativa, si acaso llega a que no se, se conoce un caso en colima por decir algo, y lo que hace aquí la instancia central del sindicato es nada más canalizar a las instancias del instituto correspondientes para dar solución al conflicto pero yo no veo que coadyuven mucho y creo que solo en algunos casos a sabiendas de que no es viable una demanda laboral han prestado alguna asesoría jurídica.

Ahorita creo que formaron una asociación, lo que no se es que es lo que hacen. De lo que no tengo información alguna es que hagan una especie de brigadas, ni una sola, entonces los que saben del sindicato es porque ahí tenían a alguien y les contó.

-¿Crees que tengan algún Interés político?

Sí, hay rumores de que Elba Esther a través de Francisco Hernández Juárez les da dinero, claro el pueden decir lo que el quieran, pero hay rumores de que están en la nómina del SNTE.

-Y en dado caso de que se lograra formar el sindicato, ¿crees que podrían los partidos utilizarlo para algo en el Instituto?

Si no se diseña bien si, podría funcionar como arma de algún partido que lo que esté patrocinando. En este caso si Elba Esther está ahí pues sería instrumento del pan, si estuviera otro pues sería instrumento de alguien más. También si somos honestos así es la política, yo creo que no hay sindicato que no tenga alguna liga política salvo algunos demasiado combativos y verdaderamente comprometidos con los casos de los trabajadores, como el caso de Volkswagen pero son privados o Firestone que la convirtieron en cooperativa, o sea si hay algunos casos, pero la mayoría de lo que se ve sobretodo en el ámbito público están totalmente cooptados, lo sabemos.

El sindicato de la UNAM, es otro ejemplo, y eso hasta cierto punto es natural, por la antropología del sistema mexicano, para eso servía el sindicato, es difícil darles como ese rasgo. Yo siento que si se quiere independizar a los sindicatos eso no lo tienen que hacer las instituciones, lo tienen que hacer los trabajadores, y para que lo hagan los trabajadores tendría que casi regresarse el tiempo en términos políticos al inicio de la industrialización o del capitalismo, ahorita lo veo muy difícil, no imposible pero es algo que en trabajador no está en su imaginario, esta incrustado la forma corrupta del sindicato, por eso hay muchas empresas que tu entras y te preguntan qué opinión tienes de los sindicatos y si tú dices que es una idea genial, un logro de la organización política no te dan el empleo porque dicen “este güey va a venir a enchinchar”, en cambio sí les avientas diatribas a los sindicatos y dices que son un asco, que no sirven para nada te ven como eficiente, “no este güey si es productivo”.

Es una cuestión que tiene que ver con el momento político del mundo y de la organización mundial que ahorita hace muy difícil la organización de los trabajadores, pero también el hecho de que las instituciones quieran hacer sindicatos independientes lo hace una ambigüedad, como que no es el papel del

Estado. Hablando en el caso de los trabajadores del tribunal, ellos tienen una representación laboral, una figura parecida al sindicato pero que no tiene el rango de un sindicato, o sea están organizados de tal forma que pueden negociar algunas cosas con el Tribunal y este sindicato no registrado ha pedido al menos que se otorgue una figura parecida, ya no de sindicato sino de una representación laboral pero tampoco se ha hecho. Eso también me parece viable, está bien, un sindicato no porque sus dimensiones son muy grandes, pero una representación laboral si, que además somos más, el Tribunal tiene unos 20,000 trabajadores en todo el país y el IFE tendrá como un millón. Es un instrumento jurídico donde reconocen la existencia de esta representación laboral, porque también les pasa lo mismo, en su reglamento interno dice que las diferencias entre el tribunal y sus trabajadores las resuelve el Tribunal, entonces como se organizaron los trabajadores para formar una representación no podía resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje, tuvo que ser el mismo Tribunal y ya se estableció la representación.

ANEXO IV

Cuestionario de investigación:

CONDICIONES LABORALES EN EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL

*Nombre:

Estudias actualmente: SI NO

Grado de escolaridad (último alcanzado):

1. ¿Qué actividad realizas dentro de tu trabajo?

2. ¿Cuánto tiempo llevas laborando en el Instituto?

3. ¿Cómo fuiste contratado?

4. ¿Cuál es tu salario?

5. ¿Recibes otras comisiones y remuneraciones, pago de horas extras? ¿Por qué concepto?

6. ¿Crees que tu salario es suficiente para mantenerte o, en su caso, mantener a tu familia? SI NO ¿Por qué?:

7. ¿Cuál es tu horario de trabajo (de qué hora a qué hora y qué días)?, ¿Este horario siempre es fijo?

8. ¿Trabajas horas extra? Si es así ¿Cuántas horas extra trabajas frecuentemente y de cuánto es la remuneración?

9. ¿Cuentas con las vacaciones que marca la ley, si es así, las recibes cuando las quieras tomar, o se te asignan los días que serán de vacaciones?

12. ¿Consideras que las funciones que realizas son propias de un empleado de confianza? ¿Crees que las laborales de los trabajadores del IFE implican el manejo de material e información confidenciales?

13. Cuando tienes algún problema en el trabajo, ¿a quién acudes? (supervisor inmediato, recursos humanos, un compañero de tu área, representación sindical, etc.)

14. ¿Sientes que esta persona da solución inmediata y adecuada a tus problemas?

15. Si esta persona no logra resolverte el problema, ¿cuál es la siguiente instancia a la que acudes o a la que puedes acudir?

16. ¿Qué acciones toman los superiores cuando piensan que alguien no está trabajando lo suficientemente fuerte o rápido?

17. ¿Has sido víctima o testigo de violencia verbal o física u hostigamiento por parte de alguno de los superiores en tu trabajo?

18. ¿Has sido víctima o testigo de algún tipo de discriminación en tu trabajo?

19. ¿Hay sindicato o sindicatos en el Instituto? Si es así, ¿tienes contacto con algún líder o afiliado?

20. ¿En caso de existir sindicato en tu trabajo, qué opinión te merece ese sindicato, en caso de que no cuenten con sindicato, qué opinas de la idea de constituir un sindicato en el IFE?

21. ¿Cuáles son tus principales inconformidades en el trabajo? Si pudieras cambiar algo para mejorar tus condiciones de trabajo, ¿qué sería, y por qué?

22. ¿Cuál crees que sería la mejor forma de solucionar estos problemas, o consideras que no hay forma de solucionarlos?

23. ¿Te gustaría saber más sobre tus derechos humanos laborales, por ejemplo lo que marca la ley federal del trabajo sobre salarios, prestaciones, aguinaldo, utilidades, vacaciones, horas de trabajo, discriminación, sindicatos, contrato colectivo?

24. ¿Estarías dispuesto a organizarte con tus compañeros en tu centro de trabajo para buscar mejorar las condiciones laborales? ¿Por qué?

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | Nombre | Sexo | Edad | Estado civil | Estudia | Escolaridad | Actividad laboral | Antigüedad | Medio de contratación | Salario | Otras remuneraciones | Suficiencia de salario |
|---|---------------------|------|---------|--------------|---------|------------------------|--|-------------|-----------------------------------|------------------|----------------------|--|
| 1 | José Arturo Fragoso | M | 48 años | casado | Si | Licenciado en Economía | Análisis político-electoral | 10 años | Por medio de un conocido | 10 mil mensuales | No | No, la escala móvil de precios es mayor a los salarios, el costo de vida es muy alto |
| 2 | Carlos Valencia | M | 30 años | soltero | No | Licenciatura | Soporte técnico | año y medio | Supe del puesto e hice entrevista | 6 mil mensuales | No | Si |
| 3 | No proporcionó | M | 35 años | soltero | No | Técnico | Mantenimiento | 8 años | Recomendación | 4 mil mensuales | No | No, no alcanza para mantener a una familia |
| 4 | No proporcionó | F | 31 años | casado | Si | Licenciatura | Analista | 2 años | Recomendación | 5 mil mensuales | No | No, es muy poco dinero para los gastos que tengo |
| 5 | Felipe Ramírez | M | 38 años | soltero | No | Profesional Técnico | Administración de tiempos del Estado en radio y televisión | 15 años | Recomendación | 20 mil mensuales | No | No, porque tengo deudas |
| 6 | Gerardo Rocha | M | 43 años | casado | No | Técnico | Mantenimiento | 10 años | Recomendación | 6 mil mensuales | No | Sí, es suficiente para comprar y pagar lo que necesito |
| 7 | Elena Álvarez | F | 45 años | casado | No | Técnico | Almacén | 12 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, gana mucho para poder darle una buena educación a sus hijos |
| 8 | Luis Ordoñez | M | 46 años | casado | No | Licenciatura | Atención de quejas | 16 años | Recomendación | 9 mil mensuales | No | No, con la crisis los precios suben y los salarios se estancan |
| 9 | Lilia González | F | 46 años | casado | No | Licenciatura | Tesorería | 14 años | Recomendación | 8 mil mensual | No | No, porque mi marido está desempleado |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|---|----------------|---------|----|--------------|-------------------------------|---------|-----------------------|------------------|----|--|
| 10 | Ignacio García Domínguez | M | 47 años | casado | No | Licenciatura | Integración de bases de datos | 16 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, por la devaluación y el encarecimiento de los precios |
| 11 | María del Carmen González | F | 43 años | casado | No | Licenciatura | Presupuesto | 9 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, por la inflación |
| 12 | Alejandro Monroy | M | 44 años | casado | No | Licenciatura | Logística | 10 años | Recomendación | 15 mil mensuales | No | No, porque tiene deudas |
| 13 | No proporcionó | M | 50 años | casado | No | Licenciatura | Presupuesto | 16 años | Recomendación | 11 mil mensuales | No | No, no es suficiente para vivir decentemente |
| 14 | Miguel Felipe Rico | M | No proporcionó | casado | No | Bachillerato | Mantenimiento informático | 19 años | Recomendación | 4,900 mensuales | No | No, por el aumento de impuestos y los pobres aumentos de sueldo a nivel federal alcanza apenas a ganar lo mismo que en el 2006 |
| 15 | No proporcionó | M | 36 años | casado | No | Licenciatura | Atención ciudadana | 5 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, los salarios son muy bajos en este país |
| 16 | Pedro Ruiz Aguayo | M | 40 años | soltero | No | Licenciatura | Tesorería | 11 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, con la crisis no hay dinero que alcance |
| 17 | Jorge Domínguez | M | 30 años | soltero | No | Licenciatura | Estudios de opinión | 4 años | Convocatoria concurso | 10 mil mensuales | No | No, los salarios son muy bajos y al haber mucha oferta de gente que quiere trabajar los salarios se abaratan. |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|---|----------------|----------------|----|--------------|------------------------|---------|---------------|------------------|----|---|
| 18 | No proporcionó | F | 55 años | casado | No | Técnico | Secretaria | 18 años | Recomendación | 5 mil mensuales | No | Sí, porque mis hijos ya trabajan y aportan dinero |
| 19 | Francisco García Hernández | M | 49 años | casado | No | Licenciatura | Comunicación interna | 13 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, porque ayuda a sus hermanos con sus gastos |
| 20 | No proporcionó | M | No proporcionó | No proporcionó | No | Técnico | Mantenimiento | 3 años | Recomendación | 6 mil mensuales | No | No, porque es muy poco dinero |
| 21 | María Eugenia Martínez | F | 37 años | casado | No | Técnico | Control de pagos | 10 años | Recomendación | 7 mil mensuales | No | No, es insuficiente para mantener a una familia |
| 22 | Eduardo Herrera | M | 35 años | soltero | No | Licenciatura | Planeación financiera | 4 años | Entrevista | 10 mil mensuales | No | No, es un sueldo muy bajo para mantener a una familia |
| 23 | Moisés Rendón | M | 31 años | soltero | Si | Técnico | Mantenimiento | 3 años | Entrevista | 6 mil mensuales | No | Sí, porque sólo me ocupo de mis gastos |
| 24 | Enrique Ortiz | M | 40 años | casado | No | Técnico | Atención ciudadana | 15 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | Sí, porque no tengo hijos |
| 25 | Antonio Hurtado | M | 37 años | soltero | No | Técnico | Control de proveedores | 6 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, los precios suben y los aumentos a los salarios son muy bajos |
| 26 | César Padilla | M | 42 años | casado | No | Licenciatura | Supervisión operativa | 9 años | Entrevista | 10 mil mensuales | No | Sí, cuido mi dinero y no gasto en cosas que no necesito |
| 27 | Rodolfo Cuevas | M | 47 años | casado | No | Licenciatura | Información y acervo | 17 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | Sí, porque mis hijos ya trabajan y aportan dinero |
| 28 | Sergio Rodríguez | M | 36 años | soltero | No | Técnico | Inventario | 4 años | Entrevista | 7 mil mensuales | No | Sí, porque es solo para mi |
| 29 | Humberto Peralta | M | 46 años | casado | No | Licenciatura | Análisis presupuestal | 16 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | Sí, porque ahorro y tengo otras entradas de dinero |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|---|---------|---------|----|--------------|------------------------------|---------|---------------|------------------|----|--|
| 30 | Maricela Fierro | F | 46 años | casado | No | Licenciatura | Planeación financiera | 8 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, porque todo está muy caro |
| 31 | Eduardo Luna | M | 33 años | casado | No | Licenciatura | Soporte técnico | 4 años | Entrevista | 6 mil mensuales | No | Sí, porque mi esposa también trabaja |
| 32 | Jesús Soriano | M | 37 años | casado | No | Licenciatura | Control de proveedores | 5 años | Entrevista | 8 mil mensuales | No | No, porque no me administro bien |
| 33 | Víctor Jiménez | M | 38 años | casado | No | Licenciatura | Analista institucional | 7 años | Entrevista | 10 mil mensuales | No | No, por la crisis el dinero ya no vale lo mismo |
| 34 | Moisés Valdez | M | 41 años | casado | No | Licenciatura | Capacitación de personal | 12 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, porque hay muchos gastos |
| 35 | Rafael Muñoz | M | 47 años | casado | No | Licenciatura | Servicio web | 9 años | Entrevista | 12 mil mensuales | No | No, porque tengo deudas |
| 36 | Martín Rojas | M | 36 años | soltero | No | Licenciatura | Presupuesto | 2 años | Entrevista | 10 mil mensuales | No | Sí, porque sólo pago mis propios gastos |
| 37 | Francisco Javier Hernández | M | 31 años | soltero | No | Técnico | Almacén | 2 años | Entrevista | 8 mil mensuales | No | No, por la crisis y las deudas |
| 38 | Jacobo Salgado | M | 48 años | casado | No | Licenciatura | Presupuesto | 13 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, es insuficiente para mantener a una familia |
| 39 | Virgina Meza | F | 36 años | casado | No | Licenciatura | Contabilidad | 5 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, el salario no cubre todos los gastos de la familia |
| 40 | Ángel Llanos | M | 39 años | casado | No | Licenciatura | Proyectos educativos | 7 años | Entrevista | 12 mil mensuales | No | No, los sueldos son raquíticos y los precios suben muy rápidamente |
| 41 | Andrés Gutiérrez | M | 49 años | casado | No | Licenciatura | Conservación y mantenimiento | 12 años | Entrevista | 6 mil mensuales | No | No, porque cubro todos los gastos |
| 42 | José Manuel Gómez | M | 42 años | casado | No | Licenciatura | Redacción | 10 años | Recomendación | 15 mil mensuales | No | No, porque soy el único que trabaja en mi casa |
| 43 | Felipe Guerrero | M | 50 años | casado | No | Licenciatura | Control de pagos | 18 años | Recomendación | 7 mil mensuales | No | No, no alcanza para pagar todo lo necesario |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------|---|---------|---------|----|--------------|-------------------------|---------|---------------|------------------|----|---|
| 44 | Rogelio Velasco | M | 33 años | casado | No | Técnico | Mantenimiento eléctrico | 3 años | Entrevista | 6 mil mensuales | No | No, son más altos los gastos que los ingresos |
| 45 | Federico Díaz | M | 32 años | soltero | No | Licenciatura | Apoyo administrativo | 3 años | Entrevista | 8 mil mensuales | No | No, porque siempre se necesita más |
| 46 | Alberto Navarro | M | 45 años | casado | No | Licenciatura | Acervo histórico | 12 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, porque tengo varios niños en la escuela y eso implica muchos gastos |
| 47 | Guadalupe Ayala | F | 32 años | soltero | No | Licenciatura | Enlace administrativo | 4 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, mantener un buen nivel de vida sale muy caro |
| 48 | Miguel Ángel Tenorio | M | 46 años | casado | No | Técnico | Mantenimiento | 6 años | Entrevista | 6 mil mensuales | No | No, el salario es muy bajo |
| 49 | Juan Manuel Sandoval | M | 49 años | casado | No | Licenciatura | Cálculo presupuestal | 12 años | Recomendación | 12 mil mensuales | No | Sí, porque todos los integrantes de la familia aportan |
| 50 | Isidro Valle | M | 49 años | casado | No | Técnico | Inventario | 16 años | Recomendación | 7 mil mensuales | No | No, los productos de la canasta básica han subido mucho de precio |
| 51 | Martha Camacho | F | 36 años | casado | No | Técnico | Nómina | 11 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, los precios suben más rápido que los sueldos |
| 52 | Nicolás Ramírez | M | 47 años | soltero | No | Licenciatura | Enlace con la SHCP | 17 años | Recomendación | 15 mil mensuales | No | Sí, porque no lo comparte |
| 53 | Concepción Morales | F | 42 años | casado | No | Técnico | Nómina | 7 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, no alcanza para cubrir las necesidades básicas |
| 54 | Luciano Romero Salazar | M | 39 años | casado | No | Licenciatura | Análisis político | 9 años | Entrevista | 10 mil mensuales | No | No, es muy poco dinero para los gastos que tengo |
| 55 | Mario Sánchez | M | 35 años | casado | No | Licenciatura | Contabilidad | 2 años | Entrevista | 10 mil mensuales | No | No, los precios aumentan más rápido que los salarios |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|---|---------|---------|----|--------------|---|----------------|----------------------|------------------|----|--|
| 56 | Edith López | F | 41 años | casado | No | Licenciatura | Capacitación de personal | 13 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, no permite llevar un buen nivel de vida |
| 57 | Felipe Reyes | M | 45 años | casado | No | Licenciatura | Análisis electoral | 6 años | Entrevista | 10 mil mensuales | No | Sí, porque no tengo muchos gastos y mi esposa me ayuda |
| 58 | Rubén Pérez García | M | 37 años | casado | No | Licenciatura | Promoción del IFE en medios impresos | 3 años | Recomendación | 20 mil mensuales | No | No, porque cuenta con dos hijos y en su familia son cuatro personas contándolo a él |
| 59 | Gloria Rodríguez | F | 27 años | soltero | No | Licenciatura | Control estadístico de Información | 1 años 7 meses | Por concurso público | 19 mil mensuales | No | No sabes, a pesar de una persona sin hijos siempre hay gastos |
| 60 | Estephanie González | F | 26 años | soltero | Si | Licenciatura | Capturista | 3 meses | Recomendación | 2,400 mensuales | No | El dinero que percibe es poco para sus gastos personales |
| 61 | No proporcionó | M | 29 años | casado | No | Licenciatura | Actividades administrativas | 2 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, tiene un hijo y eso significa más gastos, por ello ha tenido que buscar un empleo de fin de semana |
| 62 | Humberto Herrera Martínez | M | 40 años | casado | No | Licenciatura | control y seguimiento de información de módulos | 9 años | Recomendación | 18 mil mensuales | No | No, es padre de familia, lo cual implica más gastos |
| 63 | No proporcionó | M | 34 años | casado | No | preparatoria | Capturista | 5 años | Recomendación | 18 mil mensuales | No | No, porque es padre de familia, los dos niños acuden a la escuela y considera que todo ha subido de precio |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|---|----------------|---------|----------------|-------------------|--|--------|---------------------|------------------|-----------------|---|
| 64 | Alberto Rueda Acosta | M | 36 años | casado | No | secundaria | Mantenimiento | 3 años | Recomendación | 6 mil mensuales | No, nada de eso | No, tiene una hija de 3 años y él es la única aportación económica |
| 65 | No proporcionó | M | No proporcionó | casado | No proporcionó | preparatoria | Control de archivo | 3 años | Recomendación | 9 mil mensuales | No | No, porque tiene un hijo lo cual representa gastos y considera que todo ha subido |
| 66 | Lázaro Muñoz González | M | 42 años | casado | No | preparatoria | Mantenimiento | 8 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No, nada | No, porque todo ha subido y no le es suficiente con eso |
| 67 | No proporcionó | M | 30 años | soltero | No | Licenciatura | Jefe de Departamento en Ingeniería en Sistemas | 2 años | Recomendación | 22 mil mensuales | No | Sí, es una persona que vive solo, no tiene hijos y dice que ahorra por que no sabe cuánto tiempo va a durar ahí |
| 68 | Jaime Mendoza López | M | 42 años | casado | No | Preparatoria | Actividades de oficina | 6 años | Recomendación | 7 mil mensuales | No | No, cuando tienes una familia un salario así es poco y más cuando todo está más caro |
| 69 | Ángel Silva Alarcón | M | 27 años | soltero | Si | Licenciatura | Trabajos de Investigación | 1 año | Por servicio social | 4500 mensuales | No | Sí, lo que gana es para él, sus papas lo apoyan con sus gastos |
| 70 | No proporcionó | M | 34 años | casado | No | No lo proporciono | Chofer de un Director | 4 años | Recomendación | 7 mil mensuales | No | No, mantiene a sus 3 hijos, los 3 estudian, aún con el apoyo de su esposa es insuficiente |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------|---|----------------|------------|----|------------------------|---|--------|---------------|------------------|-----------------|--|
| 71 | Luís Zarate | M | 40 años | casado | Si | Ingeniería en Sistemas | Soporte técnico de los equipos de computo | 3 años | Recomendación | 20 mil mensuales | No | No, porque ya todo subió y tiene que pagar renta, escuela, etc. |
| 72 | No proporcionó | M | No proporcionó | casado | No | secundaria | Chofer | 2 años | Recomendación | 6 mil pesos | no | No, su salario no le alcanza para mantener a su familia |
| 73 | Lidia Arias | F | No proporcionó | divorciada | Si | Comercial | Secretaria | 8 años | Por concurso | No proporcionó | No | Es insuficiente el pago y más cuando se tiene un crédito del FOVISSSTE |
| 74 | No proporcionó | M | No proporcionó | casado | No | Preparatoria | Archiva documentos | 2 años | Recomendación | 8 mil mensuales | No | No, porque tiene familia y todo está más caro |
| 75 | Jesús Arcos García | M | 38 años | casado | No | Preparatoria | Trabajo de campo | 8 años | Recomendación | 7 mil mensuales | No | No, porque todo ha subido y es más caro |
| 76 | Magdalena Gutiérrez | F | 45 años | casado | No | Licenciatura | Manejo y control de archivos | 8 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, porque todo sube día con día y siente que su salario no es suficiente |
| 77 | Bernardo Ramírez Juárez | M | 38 años | casado | No | Licenciatura | Trabaja en el área de informática y mantenimiento | 7 años | Recomendación | 12 mil mensuales | no, nada de eso | No, porque es el único ingreso económico en una familia de 4 personas |
| 78 | Rosalía Sánchez Flores | F | 33 años | soltero | No | Licenciatura | Control estadístico de información | 7 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No. Es madre soltera y paga escuela, entre otros gastos, considerando que todo ha subido |
| 79 | Alejandro Barrera | M | 41 años | casado | No | Carrera técnica | Actividades administrativas y maneja información confidencial | 9 años | Recomendación | 7 mil mensuales | No | No. Tiene dos hijos y su salario no alcanza porque tiene que pagar muchos gastos |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Primera parte

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----------------|---|---------|--------|----|--------------|---|--------|---------------|------------------|----|--|
| 80 | No proporcionó | M | 40 años | casado | No | Licenciatura | Trabaja dentro del área de contabilidad | 7 años | Recomendación | 10 mil mensuales | No | No, todo ha subido, su familia es de 4 personas, a pesar de que su esposa apoya no es suficiente |
|-----------|----------------|---|---------|--------|----|--------------|---|--------|---------------|------------------|----|--|

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | Nombre | Horario | Horas extra | Vacaciones | Funciones de confianza | A quién acude en caso de problemas | Si da solución | Siguiente instancia para solución de conflictos | Acciones del mando superior |
|---|---------------------|--|---|-------------------------------|---|------------------------------------|--------------------|--|--|
| 1 | José Arturo Fragoso | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | Si, en año electoral, sin remuneración extra | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | Al jefe inmediato | No | Al nivel jerárquico siguiente, y así hasta donde se resuelva el problema | Ninguna |
| 2 | Carlos Valencia | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | A veces de 2 a 3 horas a la semana, me pagan por tiempo extra | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Establecer un grupo de trabajo | Hacen una evaluación |
| 3 | No proporcionó | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | Una o dos horas a la semana, sin pago extra | Si, las elije | No tanto, solo reparan desperfectos | Al jefe inmediato | No | Las jerarquías siguientes | Ninguna |
| 4 | No proporcionó | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | En ocasiones si, sobre todo en temporada de elecciones | Si, las elije | Sí, la información que se maneja es confidencial | Al jefe inmediato | A veces no siempre | Las jerarquías siguientes | Realizan una revisión de labores |
| 5 | Felipe Ramírez | De 6 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes, en año electoral puede ser toda la semana, así lo establece la ley | Si trabajo horas extras pero no son remuneradas | Si, son asignadas por el jefe | Sí son propias de confianza, la información confidencial se maneja en ciertas áreas | A instancias superiores | Si | Las jerarquías siguientes | Se siguen tres procedimientos: evaluación por objetivos según el calendario de trabajo, supervisión directa del personal y reuniones de gabinete |
| 6 | Gerardo Rocha | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Si, una o dos horas a la semana, me pagan por tiempo | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Las jerarquías superiores | Realizan una revisión de labores |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|---|--|--------------------|--|-------------------|---------------------------------------|---------------------------------|---|
| 7 | Elena Álvarez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No, a veces en año electoral | Si, se las asignan | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Las jerarquías superiores | Se hace una supervisión continua del personal |
| 8 | Luis Ordoñez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Sólo en año electoral | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Revisión, evaluación y reporte e trabajo |
| 9 | Lilia González | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Sólo en año electoral | Si, se las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Hacen una evaluación |
| 10 | Ignacio García Domínguez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No, pero es muy frecuente en elecciones | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Se realiza supervisión |
| 11 | María del Carmen González | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, se las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | Si | El siguiente nivel de jerarquía | Se hace una revisión de labores |
| 12 | Alejandro Monroy | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No, sólo en elecciones, sin remuneración extra | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Hacen supervisión de labores |
| 13 | No proporcionó | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Fijo | Sólo en año electoral | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Supervisión de labores |
| 14 | Miguel Felipe Rico | El horario oficial por el momento es de 08:30 a | Las horas extras son de aproximadamente de 2-3 | Si, se las asignan | No porque toda la información que generas es pública, excepto los datos | Al jefe inmediato | Depende cómo se plantee el problema y | La contraloría interna | Siempre le echan la culpa al subordinado cuando salen las |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | 16:00, pero en realidad no sale antes de las 17:00 hrs. | horas y sin remuneración | | personales de los ciudadanos, pero esos sólo los manejan en proceso electoral | | cómo se defiende la persona | | cosas mal, y cuando salen bien ellos lo hicieron |
|----|----------------------------|---|--|--------------------|---|---------------------|-----------------------------|---------------------------|--|
| 15 | No proporcionó | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Hacen balance de actividades |
| 16 | Pedro Ruiz Aguayo | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No, sólo en elecciones, sin remuneración extra | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Supervisión |
| 17 | Jorge Domínguez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe inmediato | No | Mandos superiores | Hacen un balance de actividades para ver qué puede modificar |
| 18 | No proporcionó | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí, porque los jefes dicen cosas importantes y les llegan documentos | Al jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Revisión, evaluación y reporte e trabajo |
| 19 | Francisco García Hernández | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No, sólo en elecciones, sin remuneración extra | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi superior | Si | Las jerarquías superiores | Reuniones de trabajo para evaluación |
| 20 | No proporcionó | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, se las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi superior | Si | Mandos superiores | Supervisión de labores |
| 21 | María Eugenia Martínez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | Si, dos o tres horas a la semana, sin remuneración | Si, se las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A al jefe inmediato | Si | Las jerarquías superiores | Hacen balance de actividades |
| 22 | Eduardo Herrera | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza, la información | Al jefe | Si | Mandos superiores | Hacen balance de actividades |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|------------------|---|--|---------------|--|---------------------------------|----|-------------------------------|---|
| | | viernes. Es fijo | | | confidencial se maneja en ciertas áreas | | | | |
| 23 | Moisés Rendón | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Si, dos o tres horas a la semana, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A al superior inmediato | Si | El nivel jerárquico siguiente | Supervisión del personal y sus actividades |
| 24 | Enrique Ortiz | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Si, en año electoral, sin remuneración extra | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | Al jefe | No | Las instancias superiores | Revisión, evaluación y reporte e trabajo |
| 25 | Antonio Hurtado | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Sólo en año electoral, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe | Si | Jerarquías más altas | Supervisión de labores |
| 26 | César Padilla | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Sólo en año electoral, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe | Si | El nivel jerárquico siguiente | Se hacen juntas con el personal y hay mayor supervisión |
| 27 | Rodolfo Cuevas | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Si, en año electoral, sin remuneración extra | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | A al jefe inmediato | Si | Jerarquías más altas | Supervisión continua y reuniones de trabajo |
| 28 | Sergio Rodríguez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al siguiente nivel de jerarquía | Si | Mandos superiores | Supervisión de personal |
| 29 | Humberto Peralta | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Algunas veces, sobretodo en tiempo electoral | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe | Si | Mandos superiores | Revisión y supervisión |
| 30 | Maricela | De 9 a.m. a | No | Si, las elije | Sí son propias de | Al jefe | Si | Mandos | Balance de |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|---|--|---------------|--|---------------------|----|---------------------------------|---|
| | Fierro | 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | | | confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | | | superiores | actividades |
| 31 | Eduardo Luna | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Supervisión continua |
| 32 | Jesús Soriano | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | A veces en año electoral, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe | No | Mandos superiores | Revisión de las labores del personal que no está cumpliendo |
| 33 | Víctor Jiménez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Si, en año electoral, sin remuneración extra | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | El siguiente nivel de jerarquía | Supervisión y evaluación del personal |
| 35 | Rafael Muñoz | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | A veces en año electoral, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | El siguiente nivel de jerarquía | Evaluación de la persona |
| 36 | Martín Rojas | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Jerarquías más altas | Supervisión de personal |
| 37 | Francisco Javier Hernández | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe | Si | Jerarquías más altas | Revisión de labores |
| 38 | Jacobo Salgado | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Revisión del trabajo de la persona |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|-------------------|--|---|--------------------|--|---------------------|----|-----------------------|---|
| 39 | Virgina Meza | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Si, a veces, sin remuneración | Si, se las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Supervisión continua del personal |
| 40 | Ángel Llanos | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Evaluación del personal |
| 41 | Andrés Gutiérrez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | No | Jerarquías más altas | Supervisión continua del personal |
| 42 | José Manuel Gómez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Sólo en año electoral, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi superior | Si | Instancias superiores | Hace un balance de actividades del área |
| 43 | Felipe Guerrero | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Mayor supervisión |
| 44 | Rogelio Velasco | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | Si, tres o cuatro horas a la semana, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Evaluación de las actividades del personal |
| 45 | Federico Díaz | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Sólo en año electoral, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Reuniones de trabajo para evaluación conjunta |
| 46 | Alberto Navarro | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza, la información confidencial se | A mi superior | Si | Mandos superiores | Revisión de labores |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|------------------------|--|---|---------------------|--|---------------------|----|----------------------|--|
| | | fijo | | | maneja en ciertas áreas | | | | |
| 47 | Guadalupe Ayala | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Si, tres o cuatro horas a la semana, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe | No | Mandos superiores | Evaluación del personal |
| 48 | Miguel Ángel Tenorio | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | Si, frecuentemente, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | A mi jefe inmediato | No | Mandos superiores | Supervisión constante del trabajo de esa persona |
| 49 | Juan Manuel Sandoval | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No, solo en elecciones, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | Al jefe | No | Mandos superiores | Mayor supervisión |
| 50 | Isidro Valle | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No, solo en elecciones, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Supervisión continua del personal |
| 51 | Martha Camacho | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Si, esporádicamente, sin remuneración | Sí, nos las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi superior | No | Jerarquías más altas | Evalúan a la persona |
| 52 | Nicolás Ramírez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | Algunas veces, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza, pero no creo que se maneje información confidencial | Al jefe | Si | Jerarquías más altas | Revisión del trabajo de la persona |
| 53 | Concepción Morales | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Sí, nos las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Jerarquías más altas | Se hacen evaluaciones periódicas |
| 54 | Luciano Romero Salazar | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a | No, solo en elecciones, sin remuneración | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información | Al jefe | Si | Mandos superiores | Supervisión de labores y de personal |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--|--|--|--|---------------------|-------------------|--|--|
| | | viernes. Es fijo | | | confidencial | | | | |
| 55 | Mario Sánchez | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. Es fijo | No | Si, las elije | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | Si | Mandos superiores | Revisión de actividades programadas |
| 56 | Edith López | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | A veces, sobretodo en año electoral, sin remuneración | Sí, nos las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | No | Jerarquías más altas | Revisión de objetivos cumplidos |
| 57 | Felipe Reyes | De 9 a.m. a 6 p.m., de lunes a viernes. No es fijo | No, sólo en elecciones, sin remuneración extra | Sí, nos las asignan | Sí son propias de confianza y sí se maneja información confidencial | A mi jefe inmediato | No | Mandos superiores | Revisión de labores |
| 58 | Rubén Pérez García | De 9 a.m. a 8 p.m., | solo en temporada de elecciones | Sí, pero en ocasiones dependen de que tanto trabaja haya | Si, por que a veces manejan información que nadie conoce | A su jefe inmediato | Casi no ha pasado | No sabe | Le hacen saber el problema y se busca darle solución |
| 59 | Gloria Rodríguez | De 9 a.m. a 7 p. m. fijo | En ocasiones si, sobre todo en temporada de elecciones | Si, dependiendo de la carga de trabajo | Si, por el manejo de datos personales | A su director | Si | Con el director, él ha mostrado apoyo a los trabajadores | No ha visto casos así |
| 60 | Estephanie González | De 10 a.m. a 2 p.m., fijo | No | Si, dependiendo de la carga de trabajo | Si, se maneja mucho información confidencial, como lo es el caso de las bases de datos | Su jefe inmediato | Si | Nunca ha tenido que llegar a eso | Hablar con la persona |
| 61 | No proporcionó | De 9 a.m. a 6 p.m., lunes a | Cuando se requiere si, sin embargo no | Desconoce cuántas otorga la ley, tiene 15 | Si, por que conoces y manejas información de los ciudadanos | A su jefe inmediato | Si | Nunca ha pasado por algo así, piensa que en | Le llaman la atención a la persona, le dicen |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|---|---|--|--|--|---------------------------------------|--|---|
| | | viernes, en tiempo de elecciones tienes hora de entrada pero a veces no de salida | hay pago por ello | días al año y la mayor parte se acomodan de acuerdo al trabajo | | | | esos casos, recurriría al jefe de su jefe | que no está funcionando y que se debe adaptar a las necesidades del trabajo |
| 62 | Humberto Herrera Martínez | Lunes a Viernes, entra a las 9 a.m., pero hay veces en las que no tiene hora de salida | Si ha trabajado horas extra, sin embargo nunca le han sido pagadas | Si, las elije | Si, considera que los datos son personales y nadie tiene por que saber de ellos | A su jefe inmediato | Si | Acudiría al jefe de su jefe, aunque nunca ha tenido que hacerlo | Hablan con la persona, le hacen saber la situación, en ocasiones es removida |
| 63 | No proporcionó | Lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m. | Si ha trabajado horas extra, pero nunca ha recibido pago alguno | Si, a veces son asignadas | Si, en caso, la información que les mandan de otros estados es confidencial | A su coordinador, él es su jefe directo | Si | Cuando ha tenido que acudir a su coordinador él ha resuelto, nunca ha tenido necesidad de acudir con alguien mas | Hablan con la persona le dicen que no está funcionando |
| 64 | Alberto Rueda Acosta | Lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m., a veces por el exceso de trabajo ha tenido que ir en sábado | Si ha trabajado horas extra, sin embargo nunca ha recibido pago por eso | Ce 1 a 2 semanas dependiendo de la carga de trabajo | No tanto, solo reparan y en ocasiones solo trasladan materiales | A su jefe, a veces ha acudido con el sindicato aunque no forma parte de el | Si, las pocas veces que ha acudido si | Nunca ha tenido que llegar a algo así | En ocasiones hablan con la persona, aunque menciono casos donde han sido despedidos |
| 65 | No proporcionó | Lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m., a veces se ha | Si ha llegado a trabajar horas extra, pero nunca le han sido pagadas | Si, aunque no las toma cuando quiere porque a veces el | Si por que todo el material que maneja el IFE es algo confidencial que poca gente conoce | A su jefe inmediato | Si | Nunca ha tenido que llegar a algo así | Es cambiado de área |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | quedado más tiempo porque el trabajo es mucho | | trabajo es mucho | | | | | |
| 66 | Lázaro Muñoz González | Lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m. fijo | No, sin horas extra | Si, las elije | Las labores que el realiza no tanto, sin embargo hay quienes si manejan ese tipo de material (material confidencial) | Depende del problema, a veces acude con su jefe, a veces con gente del sindicato | Si | Siempre es con su jefe o el sindicatos, los dos han solucionado cuando ha habido problemas | Son removidos, aunque también hay casos donde son despedidos |
| 67 | No proporcionó | De 9 a.m. a 9 p.m. | No | Si, cuando hay mucho trabajo son pocos los que salen de vacaciones | Si, considera que en el IFE hay mucha información confidencial | A su jefe | Si es una persona muy estricta y todo acatan las ordenes | no ha pasado | Le dicen que debe trabajar más o que mejor le dé oportunidad a quien sí quiere hacerlo |
| 68 | Jaime Mendoza López | De 9 a.m. a 5 p.m. | No, sin horas extra | Las toma de acuerdo a sus necesidades del trabajo y los días que él lo necesite | Si, la información que maneja el IFE casi toda es confidencial | A veces los problemas se arreglan entre los compañeros, a veces tiene que intervenir su jefe | En los casos en los que ha tenido que acudir a su jefe, ha sido el quien soluciona | No ha pasado | Hablan con él, sino cambia, es removido a otro lado |
| 69 | Ángel Silva Alarcón | De 9 a.m. a 3 p.m., a veces apoya un poco más. | No | A penas tomará su primer periodo de vacaciones aunque desconoce de cuantos días será | Si, por supuesto | A su jefe | Si es una persona muy estricta y todo acatan las ordenes | Nunca ha pasado eso | Aunque no ha pasado por algo así, dice que ha escuchado casos donde son despedidos |
| 70 | No proporcionó | Llega a las 8 a.m. por su jefe y de ahí hasta que el termine sus actividades | Casi nunca, sólo cuando hay elecciones, ahí es hasta el fin de semana, pero ahí su jefe si lo apoya con "un poco más" (no dijo cuánto, ni con que) | Le dan 1 semana cada seis meses y las toma dependiendo sus necesidades, cuando él se va, otra persona lo | Si, su jefe maneja mucha información confidencial | a Su jefe | Su jefe le ha dado solución, aunque a veces ha sido tardado | Sólo con su jefe, pues solo tiene trato con el | En ocasiones son despedidos y conoce casos donde son fastidiados hasta que renuncien |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|-------------------------|---|---|---|---|--|--|--|---|
| 71 | Luís Zarate | De 9 a.m. a 8 p.m., no es fijo | Si trabaja horas extra, pero nunca le han sido pagadas | suple Cuando no hay elecciones se puede escoger las fechas, cuando hay trabajo hay que ajustarse | Si, las computadoras del Instituto tienen mucha información confidencial | A su jefe inmediato | Si es una persona muy estricta y todo acatan las ordenes | Al superior de su jefe | Muchas veces la persona es cambiada de área |
| 72 | No proporcionó | De 9 a.m. a 6 p.m., es fijo | Depende de su jefe, pero nunca son pagadas | Depende del trabajo de su jefe | Si, por que a veces escucha conversaciones de los jefes | A su jefe | Si es una persona muy estricta y todo acatan las ordenes | Siempre ha sido apoyado por su jefe, nunca ha tenido necesidad de acudir con alguien mas | En ocasiones lo cambian de área, en ocasiones lo despiden |
| 73 | Lidia Arias | De lunes a viernes de 8:30 a 16:00 hrs. | A veces se trabajan horas extras, pero no hay remuneración. | Sí | Sí | Busca a una persona que le oriente | Sí | No tiene otra opción | Ninguna, aplauden a los flojos y pisotean a los que trabajan |
| 74 | No proporcionó | De 9 a.m. a 5 p.m., a veces se queda hasta las 6 o 7 p.m. | Sin horas extra | En ocasiones, porque a veces el ritmo de trabajo aumenta | Si, por la información de datos que se maneja | Dependiendo del problema, a veces acude a un compañero a veces a su jefe | Si es una persona muy estricta y todo acatan las ordenes | No sabe | Buscan cambiar a la persona |
| 75 | Jesús Arcos García | De 9 a.m. a 6 p.m., no siempre es fijo | casi no trabaja horas extra por que no son pagadas | Las vacaciones son otorgadas de acuerdo a la carga de trabajo | Si por que le llegan a pasar discos o documentos de carácter confidencial | A su jefe | A veces no siempre | Con el superior de su jefe | A veces son despedidos |
| 76 | Magdalena Gutiérrez | De lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m. | No, no hay horas extra | Si tiene vacaciones, sin embargo muchas veces las toma de acuerdo al trabajo | Si, toda la información que ella maneja es de carácter confidencial | A su jefe, aunque dice que no siempre apoya | No siempre | A otro jefe, pero casi siempre es lo mismo, no resuelven nada | Muchas veces la persona es removida, aunque dice que hay casos donde son despedidos |
| 77 | Bernardo Ramírez Juárez | De lunes a viernes de 9 a.m. a 6 | Si ha trabajado horas extra, | Si, se las asignan | Si, el IFE es un instituto con mucha información | A su jefe | Pocas veces | Si su jefe no le hace caso, piensa que alguien mas | En ocasiones hay despidos |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Segunda parte

| | | | | | | | | | |
|----|------------------------|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|--|
| | | p.m. | pero nunca le ha sido pagado nada | | confidencial | | | no lo hará | |
| 78 | Rosalía Sánchez Flores | De lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m. | No, porque no las pagan y cuando ha trabajado horas extra es porque ha sido muy necesario | Son asignadas por su jefe | Si, por que el Instituto tiene información que pocos conocen | A su jefe, pero apoya muy poco | Muy poco | Busca solución ella misma, pues los jefes apoyan poco | Lo congelan hasta que la persona se fastidia y busca un cambio |
| 79 | Alejandro Barrera | De lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m. | No porque no hay paga | Él las toma cuando las necesitas pocas veces le son asignadas | Si, toda la información y material del IFE es de carácter confidencial | A su jefe inmediato | Algunas veces sí, otras veces se hace de la vista gorda | Al superior de su jefe | Hablan con la persona, le dicen que no está funcionando, lo presionan para que trabaje |
| 80 | No proporcionó | De lunes a viernes de 9 a.m. a 6 p.m. | Casi no, porque no son pagadas | Casi siempre son asignadas | Si, la información siempre se maneja como confidencial, mayormente la del IFE | A su jefe inmediato, aunque casi no apoya | No, casi nunca | A otro jefe, pero casi siempre es igual, no apoya | Es removido, pero hay casos de despido |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | Nombre | Víctima o testigo de violencia | Víctima o testigo de acoso | Si existe sindicato | Opinión sobre existencia de un sindicato | Principales inconformidades | Forma se solucionarlas | Le gustaría saber más sobre derechos laborales | Si se organizaría con sus compañeros |
|---|---------------------|--|--|---------------------|--|--|---|--|---|
| 1 | José Arturo Fragoso | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Sería algo benévolo que existiera un sindicato | Discriminación de capacidades y conocimientos y calificar más la mano de obra para eficientar la calidad del trabajo, evitando el nepotismo y el amiguismo | Que la dependencia fuera imparcial con los partidos porque últimamente hay mucha parcialidad hacia el PAN | Si | Sí, porque las necesidades y carencias que tenemos como trabajadores no se dan de manera institucional sino de modo arbitrario, por amigos y parientes |
| 2 | Carlos Valencia | No | No | No hay | Un sindicato ayuda, pero también perjudica porque sobreprotege al trabajador y eso no es bueno | Ninguna | N/A | Si | No porque está prohibido |
| 3 | No proporcionó | No | No | No hay | No, traen muchos problemas | El sueldo es muy poco tomando en cuenta el trabajo que realiza | Que paguen más. | Si | No, porque los jefes pueden tomar represalias |
| 4 | No proporcionó | No | No | No hay | No, son corruptos | Los compañeros que no trabajan | Hacer grupos de trabajo para fomentar el compañerismo | Si | No, porque hace más daño que beneficio |
| 5 | Felipe Ramírez | Siempre hay en toda organización, violencia por estrés | Sí, porque dan mayor preferencia al nivel de estudio y no a la experiencia | No hay | No estoy de acuerdo con los sindicatos | No eres dueño de tu tiempo ya que a la hora que se presenta una irregularidad en la propaganda debes presentarte y resolverlo sin importar la hora que sea. No se puede cambiar porque así funciona el sistema | La solución es difícil, es un problema de estructura del Estado mexicano | No | No, porque es diferente el comportamiento de la masa al comportamiento individual. En grupo hay más valor y se atreven a muchas cosas que cuando están solos no. Al final nadie se hace responsable |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|---|-------------------------|--------|---|--|--|----|---|
| 6 | Gerardo Rocha | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No es conveniente que haya un sindicato en el IFE, traen muchos problemas | El ambiente es pesado porque hay gente que sólo se dedica a fijarse en lo que haces e intrigar con los jefes | No hay, porque siempre encuentras gente así en todos lados | Si | No porque no cumplen con los objetivos para los que son creados |
| 7 | Elena Álvarez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No, porque no sirven | La convivencia difícil con ciertos compañeros | No hay solución | Si | No porque se haría una mafia |
| 8 | Luis Ordoñez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No es benéfico para la institución ni para los trabajadores | Que algunas personas usen sus influencias para ascender en el escalafón | No creo que haya manera porque nadie desaprovecha una oportunidad así | Si | No, porque provocan que los empleados pongan muchos obstáculos para realizar su trabajo argumentando que están violando sus derechos si les aumentan el horario o la carga de trabajo |
| 9 | Lilia González | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No, son un cáncer en las empresas | N/A | N/A | No | No, porque no benefician a nadie, más que al que lo dirige |
| 10 | Ignacio García Domínguez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Sería benéfico para nosotros | El uso de influencias para entrar al instituto y ascender | No creo que haya | Si | Sí, es la única manera de regular la relación trabajador-patrón |
| 11 | María del Carmen González | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No, porque son problemáticos | Que haya gente ocupando puestos para los que no está suficientemente capacitada | Tomándose en cuenta las capacidades de los aspirantes a las plazas | No | No porque roban tiempo y dinero a los empleados |
| 12 | Alejandro Monroy | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Estoy en desacuerdo los sindicatos | La poca disposición de los compañeros a colaborar | No hay, solo despidiendo a los que no quieren hacer su trabajo | Si | No, porque los sindicatos son lo más antidemocrático que existe |
| 13 | No proporcionó | No | Si (no especifica cómo) | No hay | Si, lo apoyaría | Las influencias para llegar a altos puestos | No hay | Si | No, porque sólo sirven para los dirigentes |
| 14 | Miguel Felipe Rico | Sí, víctima de violencia verbal en 2003 cuando llegó al área, | En el 2003 | No hay | Si, lo apoyaría | Que los sueldos no van de acuerdo con todas las funciones, actividades y horas trabajadas; falta de | Que toda persona que ingrese al IFE se le dé un curso preparativo y formativo para | Si | Es una forma de protegerse de los abusos de alguna autoridad o de aprender a hacerlo |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | los jefes eran muy déspotas. | | | | actualización en sus actividades. | poder integrarse más rápido a la estructura operativa | | solo. |
|----|----------------------------|------------------------------|-------------------------|--------|---|---|--|----|---|
| 15 | No proporcionó | No | No | No hay | No estoy de acuerdo con los sindicatos | La actitud de algunos compañeros que no saben trabajar en equipo | Hacer dinámicas de integración | Si | No, porque la gente se hace más floja |
| 16 | Pedro Ruiz Aguayo | No | No | No hay | No sería una buena medida | Trabajo más de lo que gana | Aumento de sueldo | Si | No, porque no sirven |
| 17 | Jorge Domínguez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No es apropiado | Que haya quien asciende no por mérito sino por influencias | No hay solución porque la gente no va a dejar de usar sus palancas | Si | No, porque dentro de los sindicatos no existe la libertad |
| 18 | No proporcionó | No | No | No hay | No se necesita | Ninguna | N/A | Si | No, no tiene caso |
| 19 | Francisco García Hernández | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | De acuerdo | El nepotismo y la parcialidad de los altos funcionarios | Tal vez cambiando continuamente de mandos altos y medios | Si | Son necesarios y son un derecho de todos los empleados |
| 20 | No proporcionó | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | De acuerdo | Son muchos, todo viene de la corrupción desde arriba | Ninguna | Si | Me gustaría pero no lo permitirían |
| 21 | María Eugenia Martínez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Es mala idea porque los sindicatos se vuelven corruptos | Ninguna | N/A | Si | No, porque al final sólo se va a beneficiar el líder |
| 22 | Eduardo Herrera | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Si, lo apoyaría | La mala actitud de ciertos compañeros que no realizan bien su trabajo | Que los jefes realmente verifiquen que todos están cumpliendo | Si | Sí, porque así se evitarían muchos abusos de los jefes y de los mismos compañeros |
| 23 | Moisés Rendón | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No se necesita | Ninguna | N/A | Si | No, porque hace más daño que beneficio |
| 24 | Enrique Ortiz | Si (no especifica) | Si (no especifica) | No hay | No lo apoyaría | El sueldo es muy poco tomando en cuenta el | Con un aumento de sueldo | Si | No, porque no toman en cuenta la opinión de |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | cómo) | cómo) | | | trabajo que realiza | | | |
|----|------------------|-------------------------|-------------------------|--------|--|--|--|----|--|
| 25 | Antonio Hurtado | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Es una mala idea tener un sindicatos, son perjudiciales para todos | Ninguna | N/A | Si | los empleados y se termina haciendo lo que el líder dice No, porque donde hay sindicatos siempre hay más problemas que donde no los hay |
| 26 | César Padilla | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No creo que ayude en algo a los trabajadores | Que haya tanto recomendado | Que sea más sencillo y abierto entrar al instituto | Si | No, porque generalmente perjudican más que beneficiar a los empleados |
| 27 | Rodolfo Cuevas | No | Si (no especifica cómo) | No hay | No lo apoyaría | La parcialidad para asignar los puestos vacantes | Que las selecciones para ascensos sean más justas y conforme al Estatuto | Si | No, porque no son democráticos |
| 28 | Sergio Rodríguez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No me interesaría participar, quitan tiempo | Ninguna | N/A | Si | Ya no son necesarios, además son muy problemáticos |
| 29 | Humberto Peralta | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Haría más daño que beneficio | El ambiente de trabajo a veces no es el más adecuado | No creo que haya solución | Si | No, porque se vuelven corruptos y no buscan en bienestar de los empleados sino de unos cuantos |
| 30 | Maricela Fierro | No | No | No hay | Me afiliaría | La preferencia por los recomendados sobre quienes tienen antigüedad | No hay | Si | Sí, para terminar con las malas prácticas para asignar las plazas vacantes |
| 31 | Eduardo Luna | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No porque crean problemas | Ninguna | N/A | Si | No, porque los trabajadores se vuelven flojos |
| 32 | Jesús Soriano | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Son necesarios | Influyentismo, porque le dan más oportunidad a quien viene recomendado que a quien tiene experiencia y conocimientos | Es difícil que la gente deje de usar palancas | Si | Sí, porque se limitaría un poco el poder de ciertos funcionarios |
| 33 | Víctor | Si (no | No | No hay | No cree que sea | Ninguna | N/A | Si | No, porque no |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|--|--|---|----|---|
| | Jiménez | especifica cómo) | | | buena iniciativa | | | | representan bien a sus agremiados |
| 34 | Moisés Valdez | No | No | No hay | Estaría bien | Ninguna | N/A | Si | Sí, porque es un derecho que tenemos como trabajadores |
| 35 | Rafael Muñoz | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No hace falta | La poca cooperación de los compañeros | Que cambien su actitud, aunque no parece factible | Si | No, porque sería una pérdida de tiempo |
| 36 | Martín Rojas | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Si porque lo establece la ley | La actitud de algunos compañeros que no saben trabajar en equipo | Sanciones más fuertes | Si | Sí, porque es más fácil defenderse si hay unidad |
| 37 | Francisco Javier Hernández | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Sería pésima idea | Que haya empleados que usan sus influencias para entrar | Que se castigara el uso de palancas | Si | No, porque los sindicatos siempre piden cosas absurdas y crean privilegios para sus agremiados causando daño a la institución |
| 38 | Jacobo Salgado | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Sería benéfico | El uso de palancas para ascender | Que hubiera más igualdad para que todos tuviéramos las mismas oportunidades | Si | Sí, porque se evitarían muchos problemas con los mandos altos y medios |
| 39 | Virgina Meza | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Sería perjudicial | El salario, se trabaja más de lo que se gana | Un aumento de sueldo | Si | No, porque terminan manipulando a sus miembros |
| 40 | Ángel Llanos | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Si porque es parte de nuestros derechos como empleados | Ninguna | N/A | Si | Sí, porque así se evitarían abusos y ciertas prácticas que no deberían darse |
| 41 | Andrés Gutiérrez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Es necesario | Ninguna | N/A | No | Sí, porque debe haber un organismo que vele por los derechos de los empleados |
| 42 | José Manuel Gómez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No lo apoyaría | Ninguna | N/A | No | No porque son obsoletos |
| 43 | Felipe | Si (no | Si (no | No hay | No hay pero | Los compañeros que | Que la gente | No | Sí, porque al |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | Guerrero | especifica cómo) | especifica cómo) | | debería existir porque es necesario y es un derecho que las leyes nos otorgan | no trabajan como deberían porque conocen a alguien que los protege de las sanciones | fuera más responsable | | organizarte puedes defender mejor tus derechos |
|----|----------------------|-------------------------|-------------------------|--------|---|---|--|----|---|
| 44 | Rogelio Velasco | No | No | No hay | No, porque ya no funcionan | Ninguna | N/A | Si | No son necesarios |
| 45 | Federico Díaz | No | Si (no especifica cómo) | No hay | No me uniría | El sueldo con respecto a mi trabajo, hago más de lo que gano | No hay forma, sólo esperar a que nos suban el sueldo | Si | No, porque no son solidarios con todos los trabajadores, no ven los problemas individuales sino que se enfocan a los problemas plurales de los trabajadores |
| 46 | Alberto Navarro | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No estoy de acuerdo | La carga de trabajo porque es realizada por menos personal del que se requiere | Contratando más personal | Si | No, porque los líderes siempre manipulan a los afiliados para conseguir sus ambiciones personales |
| 47 | Guadalupe Ayala | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No creo que sea buena idea | Ninguna | N/A | Si | No, porque los sindicatos crean privilegios para unos cuantos |
| 48 | Miguel Ángel Tenorio | No | Si (no especifica cómo) | No hay | Estaría de acuerdo | El trato de algunos mandos medios | No hay manera | Si | Sí, porque podríamos pedir ayuda cuando hubiera algún problema |
| 49 | Juan Manuel Sandoval | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No estaría de acuerdo | Ninguna | N/A | Si | Ya no son necesarios porque los trabajadores ya tienen derechos amparados por la ley |
| 50 | Isidro Valle | No | No | No hay | No es necesario | El exceso de trabajo | Contratando más personal | Si | No, porque la gente siempre quiere que alguien más haga las cosas por ellos |
| 51 | Martha Camacho | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No, porque ya son obsoletos | Ninguna | N/A | Si | No, porque solamente propician que los trabajadores sean |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | | | | | | | | mediocres |
|----|------------------------|-------------------------|-------------------------|--|---|--|---|----|---|
| 52 | Nicolás Ramírez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Sería bueno | Favoritismo | Reglas más rígidas | Si | Sí, porque se evitarían abusos |
| 53 | Concepción Morales | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No es necesario | Ninguna | N/A | Si | No, porque son impositivos y perjudican al trabajador |
| 54 | Luciano Romero Salazar | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | Me uniría | El uso de palancas para acceder a puestos mejores | Se ve complicado | Si | Sí, así ya no habría tanto recomendado |
| 55 | Mario Sánchez | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | No es buena idea | Fricciones con compañeros | Es difícil porque la gente es muy problemática | Si | No, porque los líderes sólo buscan manejar a los afiliados según sus intereses |
| 56 | Edith López | Si (no especifica cómo) | No | No hay | No hace falta | Ninguna | N/A | Si | No, porque los sindicatos abusan de sus derechos |
| 57 | Felipe Reyes | Si (no especifica cómo) | Si (no especifica cómo) | No hay | í, porque es un derecho de los trabajadores | El uso de palancas; las prohibiría porque no permiten un desarrollo igual para todos | Si las hay pero desafortunadamente la corrupción ya se hizo parte de la cultura | Si | Sí, porque es la única manera de que los derechos de los trabajadores se respeten |
| 58 | Rubén Pérez García | No | No | No hay | No, un sindicato dentro del instituto es algo que se ha buscado mucho y que no se ha dado | Más apoyo de personal | contratando personal | Si | No, por falta de tiempo |
| 59 | Gloria Rodríguez | No, nunca | No | Sabe de uno, aunque sabe que traen problemas por el registro | Solo sería bueno el sindicato, si de verdad apoyara a los trabajadores | No tiene | N/A | Si | No, no le gustaría porque es de confianza |
| 60 | Estephane González | No | No | No hay | La mayoría de las veces él está coludido con el patrón. | Quizá más espacio, porque los cubículos están muy juntos | Con lugares más grandes | Si | No, porque te tachan como un trabajador que solo alborota a los compañeros |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------------|---|--|---|--|--|--|---|---|
| 61 | No proporcionó | No | No | No hay | Un sindicato sería algo beneficioso, si apoya al trabajador | En ocasiones el horario | Piensa que con más personal | Si, por que finalmente es un beneficio para el trabajador | No, siente que los compañeros no apoyarían |
| 62 | Humberto Herrera Martínez | No | Víctima no, testigo sí, pero no dijo en que caso | Sabe que dentro del Instituto hay uno, sin embargo no es afiliado | La gente que es afiliada habla bien de él, quizá si sea bueno | Más prestaciones, quizá pago de horas extra | Con mayor presupuesto | Si | No, porque considera que cuando algo así, los jefes luego luego te juzgan |
| 63 | No proporcionó | No | No | Sabe que hay uno, pero no tiene contacto con él | Hay uno, pero no conoce mucho sobre el | Aumento de salario, incentivos | Con mayor presupuesto | Si | Organizarse si, un grupo o algo parecido no. |
| 64 | Alberto Rueda Acosta | No | No | Sí, hay uno y en ocasiones lo ha buscado cuando ha tenido problemas | El sindicato en si es bueno, por que apoya a sus trabajadores, sin embargo en el IFE no lo quieren | Aumento de salario | Con un aumento o que pagaran las horas extra | Si | Si porque habría más apoyo al trabajador, incluso más beneficios |
| 65 | No proporcionó | No | No | Si hay uno y dice que conoce a algunos que forman parte de el | Dicen que el sindicato si apoya, que incluso ha buscado mejoras | El salario, pago de horas extra, considera que eso ayudaría a estimular el desempeño de sus trabajadores | Si se puede, piensa que es cuestión de sus jefes | Si | Sí, porque cuando la gente se organiza siempre hay beneficios |
| 66 | Lázaro Muñoz González | Físicamente no, sabe de jefes que han gritado a empleados | No | Hay uno, conoce al líder y a algunos integrantes | El sindicatos es bueno, aunque considera que le falta fuerza | Material de trabajo, equipo, mejor salario | Si, se puede con mayor presupuesto y recursos | Si | Si, considera que para eso está el sindicato, para mejorar sus condiciones de trabajo |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------|---|----|---|---|---|--|--|--|
| 67 | No proporcionó | No, nunca | No | Hay uno, y dentro de su área hay algunos que son parte de él, aunque no son muy bien vistos | Sería algo bueno, hay quienes necesitan un apoyo así | El horario, no le parece de lo mejor | Con menos horas | Conoce algunos, pero sabe que le falta más por conocer | Antes que organizarse, preferiría hablar con su jefe en caso de que hubiera algo que no le pareciera |
| 68 | Jaime Mendoza López | En una ocasión querían que una persona se fuera, no sabe por qué. Fue cambiado y la persona mejor se fastidió y termino renunciando | No | Hay uno, conoce al líder pero nunca lo ha tratado | Sería bueno que aprobaran la creación del sindicato, como trabajador siempre es bueno contar con un apoyo así | Mejor salario, hay quien gana más de 100 mil y eso no se le hace justo | Si se puede, solo es de que lo quieran hacer | Si | Sí, cuando son más los trabajadores organizados el apoyo y el caso que les hacen es mayor |
| 69 | Ángel Silva Alarcón | No, jamás | No | No, sin sindicatos | No le gustan los sindicatos, considera que no funcionan | Se siente a gusto con su trabajo | No respondió | Si | No |
| 70 | No proporcionó | No | no | El no forma parte, pero sí ha oído que hay uno | Considera complicado, pues los jefes no lo quieren | No, él se siente a gusto con sus condiciones, aunque quizá un aumento en el salario | Con que le pagaran horas extra | Si | No sabe, porque dice que cuando eso pasa, la gente es despedida |
| 71 | Luís Zarate | No | No | Parece que hay uno, pero tienen | Sería poco probable la constitución de uno, dentro del Instituto | Mejores equipos de computo | Adquiriendo mejores equipos de cómputo, aunque dicen que | Si | No le interesa |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | | | | | | | | |
|----|-------------------------|--|-----------------------------------|--|---|--|--|----|---|
| 72 | No proporcionó | Si, en una ocasión su jefe le grito por teléfono a su casa | No | problemas de registro No, pero sabe que están formando uno | En el IFE no cree que exista un sindicato | Mayor salario | no hay presupuesto Si bajar el sueldo de quienes ganan mucho, hacerlo más parejo | Si | No, porque los jefes no lo permitirían |
| 73 | Lidia Arias | Sí, pero no dijo de qué forma | Ha sido víctima de discriminación | Sabe que hay uno pero que no es reconocido aún, y tiene contacto con él. | Le ha ayudado mucho cuando lo ha necesitado sin nada a cambio | Los abusos por parte de los jefes | Claro que hay forma de solucionarlos, siempre y cuando los superiores no actúen como dueños de las oficinas. | Si | Sí estaría dispuesta a organizarme con mis compañeros, pero realmente aquí no se puede son muy cobardes a la hora de la hora. |
| 74 | No proporcionó | No | No | Desconoce si lo hay | estaría bien uno, siempre y cuando éste apoyara | Mayor espacio y más limpieza en el archivo | Con más espacio para el archivo | Si | No lo sabe, piensa que quienes hacen eso, a veces son despedidos |
| 75 | Jesús Arcos García | No | No | Hay uno, pero no sabe mucho de él | Sería bueno crear uno | Los traslados, cree que sería bueno contar con un vehículo | Si, con más presupuesto | Si | Si, para poder apoyarse entre los compañeros |
| 76 | Magdalena Gutiérrez | Si ha visto casos, aunque no menciono cuales. | No | No, en el IFE no hay sindicatos | Muchas veces no apoyan al trabajador, solo ven por sus intereses y el de unos cuantos | Mayor salario y pago de horas extra | Con una regulación de salarios, pues siente que hay diferencias abismales | si | Sí, siempre y cuando no hubiera represalias |
| 77 | Bernardo Ramírez Juárez | Testigo sí, hay jefes que son poco tolerantes | No | No, lo desconoce | Un sindicato en el IFE, no lo permitirían | Que casi no hay oportunidades de crecimiento, solo que tengas una persona que te apoye | Con una contraloría que si funcione de verdad y que vigile los procesos | Si | No porque no confía mucho en ellos |
| 78 | Rosalía Sánchez Flores | No | No | No, no hay sindicatos | Sí apoya al trabajador está bien, sino no tiene caso | Más oportunidades de crecer por que casi no las hay | Que las plazas fueran por concurso y no porque los jefes | Si | No, no le interesa |

**Encuesta realizada a 78 trabajadores de oficinas centrales del IFE
y 2 de una Junta Distrital sobre su situación laboral**

Tercera parte

| | | | | | | | | | |
|-----------|-------------------|----------------------------------|----|---|--|---|--|-------|--|
| 79 | Alejandro Barrera | Sí, pero no dijo de qué forma | No | Sabe que hay uno, aunque no está constituido como tal | Ojala hubiera uno, pero que apoye no que friegue mas | Un mejor salario, eso sería un buen estímulo para el trabajador | quieran poner a alguien Si, si se puede | Si | Si, por que un grupo siempre tiene más fuerza que una sola persona |
| 80 | No proporcionó | Ha sido testigo de algunos casos | No | No, están totalmente prohibidos | No es posible | Un mejor salario y quizá el pago de incentivos | Con un aumento de salario, si se podría | Claro | Para buscar mejoras si, para hacer grilla no |