UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

“UN ANÁLISIS LÓGICO JURÍDICO DE LOS OBJETIVOS EXPLÍCITOS, IMPLÍCITOS E ININTELIGIBLES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012 Y SUS POTENCIALES CONSECUENCIAS”

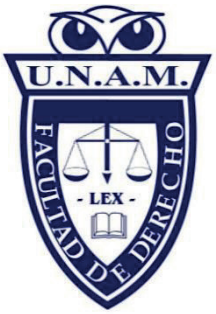
TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ÉDUR VELASCO ARREGUI



ASESOR

DOCTOR ENRIQUE LARIOS DÍAZ

CIUDAD UNIVERSITARIA MÉXICO D.F. 2014

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

VNIVERSIDAD NACIONAL
AVTNOMA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno **EDUR VELASCO ARREGUI,** con número de cuenta **074753941**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **UN ANÁLISIS LÓGICO JURÍDICO DE LOS OBJETIVOS EXPLÍCITOS, IMPLÍCITOS E ININTELIGIBLES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012 Y SUS POTENCIALES CONSECUENCIAS,** bajo la dirección del **DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ,** para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **DRA. LILIA GARCÍA MORALES,** en el oficio con fecha 31 de Octubre de 2014, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno (a) referido.

A t e n t a m e n t e
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 4 de Noviembre de 2014.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO U.N.A.M.

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
C.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno.

A MI ABUELO, AURELIO VELASCO Y PADRINO, ABOGADO,
TRIBUNAL SUPREMO DE ESPAÑA

A MI TÍO, EDUR ARREGUI AZKÁRATE,
MARINO, ARMADA DE LA REPÚBLICA

GARAITU ARTE, ZAZPI BETI. ATZO DA BIHAR

AGRADECIMIENTOS

A la clase obrera de México.

A los republicanos transterrados a consecuencia de la Guerra Civil Española, albergados con amor fraterno por la Universidad Nacional Autónoma de México.

A mi asesor, el doctor Enrique Larios Díaz. Me condujo con paciencia y sabiduría a lo largo de los casi dos años que duró la elaboración de la presente tesis. Su vida es un ejemplo de tenacidad y lucidez.

Al doctor Richard Roman, de la Universidad de Toronto, Canadá. Su genuino internacionalismo es, y será, un acervo fundamental para las gestas emancipatorias que ya se anuncian en el horizonte.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, corazón profundo en el alma del pueblo de México, y de todos los pueblos que luchan por su libertad.

Por último, pero no menos importante para mi historia, quiero aquí manifestar mi profundo respeto y cariño hacia los estudiantes de la Universidad Autónoma Metropolitana. Gracias a su generosa reciprocidad con la Casa Abierta al Tiempo, valor ético esencial, hemos construido un proyecto común a lo largo de casi cuatro décadas de trabajar juntos en nuestra amada UAM.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN I

CAPÍTULO I

EL TRAYECTO LEGISLATIVO DE LA REFORMA LABORAL 1

1.1 La estrategia política para imponer la Reforma Laboral 1
1.2 La Reforma Laboral: Quién, qué, cuándo y cómo 19

CAPÍTULO II

LOS OBJETIVOS EXPLÍCITOS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012 EN LA VOZ DE LOS PODERES FÁCTICOS QUE LA PROMOVIERON 52

2.1 Un concepto jurídico fundamental: Génesis y dimensión del derecho del trabajo. Homenaje al maestro Mario de la Cueva 53
2.2 Los mercados financieros y la Reforma Laboral en México 59
2.3 Recomendaciones claves de la OCDE para la Reforma Laboral 66
2.4 Un debate teórico subyacente con relación al derecho laboral 69
2.5 La visión de la OECD: la ingeniería social de la reforma a las relaciones laborales en México 74
2.6 La perspectiva del Fondo Monetario Internacional sobre el marco jurídico laboral 79
2.7 El tímido contrapunto de la Organización Internacional del Trabajo 84

2.8 Los avatares de la Reforma Laboral 97
2.9 Crónica de las iniciativas extemporáneas: los tropiezos de la Reforma a la LFT 105

2.9.1 El fracaso de la ley Abascal 109
2.9.2 La ley Lozano: Un nuevo tropiezo de los promotores del “nuevo orden laboral” 116

2.10 La iniciativa de reforma a la LFT de Felipe Calderón 129

CAPÍTULO III

CONTRASTE ENTRE LOS SUPUESTOS REQUERIMIENTOS DE LOS MERCADOS LABORALES QUE HACÍAN IMPOSTERGABLE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA CONDICIÓN REAL DE LOS MISMOS 137

3.1 La productividad y la flexibilidad como factores determinantes de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo 138
3.2 La productividad durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970: La perspectiva de los organismos multilaterales..... 147
3.3 La productividad en México y la globalización 153
3.4 Crítica al “diagnóstico” de la OECD: Algunos casos relevantes de la productividad laboral en México 162

3.4.1 Productividad y relaciones laborales en la industria siderúrgica antes de la Reforma a la LFT 163
3.4.2 La productividad en el sector de las telecomunicaciones..... 173
3.4.3 Productividad en la industria automotriz de México..... 187

3.5 Sindicatos, oligopolios y globalización en los mercados laborales 198
3.6 Salarios, empleo y oligopolios: La experiencia mexicana antes de la Reforma Laboral del 2012 202

CAPÍTULO IV

LOS OBJETIVOS IMPLÍCITOS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 214

4.1 Las reformas a la Ley Federal del Trabajo y la dimensión de la jornada de trabajo 218
4.2 La reforma a la Ley Federal del Trabajo y el aumento en la intensidad de la jornada laboral 238
4.3 La disminución de los costos directos e indirectos en la contratación de la fuerza de trabajo 251
4.4 La reducción del derecho de negociación colectiva de los trabajadores y su impacto en la tasa de sindicalización 260

CAPÍTULO V

LOS OBJETIVOS ININTELIGIBLES DE LA REFORMA DE LA LEY DEL TRABAJO DEL AÑO 2012 292

5.1 La Reforma Laboral dentro de la estrategia fiscal del régimen de Peña Nieto 294
5.2 La Reforma Laboral y el desmantelamiento de la Seguridad Social de los Trabajadores 314
5.3 Un desdoblamiento inexorable de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo: Los trabajadores del apartado B y la privatización de la educación pública 336

5.3.1 Los Trabajadores de la Educación:
el núcleo central de los Trabajadores del Estado 339
5.4 La nueva Ley Federal del Trabajo
y los flujos migratorios laborales en América del Norte 358

EPÍLOGO Y CONCLUSIONES

Epílogo..... 382

Conclusiones 397

BIBLIOGRAFÍA 409

INTRODUCCIÓN

En el año de 1770 Immanuel Kant presentó la disertación *De Mundi Sensibilis atque Intelligibilis: forma et principiis,* que llegó al castellano traducido como *De la forma y de los principios del mundo sensible y del mundo inteligible,* en el cual afirmaba que:

> *"Inteligencia (racionalidad) es facultad de un sujeto por la cual puede representar lo que, por su calidad, no puede entrar en sus sentidos. El objeto de la sensibilidad es lo sensible; mas el objeto que contenga solamente lo que se haya de conocer por la inteligencia, es lo* inteligible*. A lo primero se llamaba antes en las escuelas fenómeno; a lo segundo, número. El conocimiento, en cuanto sujeto a las leyes de la sensibilidad, es sensitivo; el sujeto a las leyes de la inteligencia, es intelectual, o sea: racional".*[1]

El desarrollo de la presente tesis sigue los pasos de Kant, realizando una reconstrucción histórica de cómo se incubó la reforma de la Ley Federal del Trabajo, a partir de las fuerzas profundas que configuran el sustrato de la economía mundial, para luego dar cuenta de los supuestos "imperativos" que la justificaban en la iniciativa de decreto formulada por el Poder Ejecutivo Federal el primero de septiembre del año 2012. Es el mundo de fenoménico, de lo que fue el procedimiento legislativo que llevó a la Ley Federal del Trabajo del año 2012. El mundo de lo perceptible, lo que el público observó de la construcción jurídica de la Reforma.

Para ello, en primer lugar, realizamos una lectura de las "intenciones formales" de la Ley, como la productividad, la competitividad, la ampliación de oportunidades para acceder al "trabajo decente", vis a vis el trabajo informal que es, según el juicio de los autores de la Reforma, indecente, por encontrarse fuera

---

[1] KANT, Emmanuel. De la forma y de los principios del mundo sensible y del mundo inteligible. Editorial: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid, 1996, p.11.

del tejido fiscal e institucional. En un segundo plano, el presente texto busca dar cuenta, a través de un análisis lógico-jurídico, de los *objetivos implícitos* de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo más allá de sus formulaciones explícitas y plausibles. A partir de este ejercicio vemos cómo los objetivos formales truecan en lo contrario, en resultados incompatibles con los principios de la Constitución. A través de la combinación "repentina e inesperada" de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo se legalizan situaciones como la ampliación unilateral de la jornada laboral más allá de las ocho horas de trabajo; el aumento de la intensidad del mismo, comprometiendo gravemente la salud de los trabajadores asalariados; la reducción de la masa salarial del país, y por último, pero no menos relevante, la negación de la autonomía de la voluntad colectiva en las relaciones laborales, es decir, del derecho a la sindicalización genuina y a la negociación colectiva del contrato de trabajo.

Afirmo que esta obra busca trascender la racionalidad inculcada por Kant, al trasladar el análisis jurídico de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo a un tercer plano. Para ello es necesario precisar y definir un concepto jurídico de la palabra *inteligible*, que recree y profundice su acepción como aquello que es factible de construir a partir de la razón y de la lógica, aquello que es comprensible a través del entendimiento.

Desde el punto de vista jurídico es necesario reconstruir el término *inteligible* a partir de su raíz misma, dado que el pensamiento crítico jurídico requiere resignificar las palabras para poder dar cuenta de relaciones que de otra manera permanecerían indescifrables. La palabra inteligible, está compuesta por dos partes, la primera, *inte*, es común con otras palabras derivadas del latín *interger*, o bien *integre,* aquello que se encuentra entero, que está completo e intacto. La otra raíz es *legilibilis*, *lligibilis**,*** que proviene a su vez de *legere**,*** *legem**,*** aquello que se encuentra escrito y que se puede leer y comprender. En este sentido, la palabra *intelligibilis*, inteligible, es aquello que se puede leer y comprender íntegramente, por entero y de manera intacta. Los latinos utilizaban como sinónimo *dilucidus clarus*, dilucidar, expresar con claridad.

La palabra se encuentra, por tanto, vinculada con el derecho a partir de su raíz *legem*, que es el punto de partida de la palabra *Lex*, Ley, que es aquella norma que es pública, que forma parte de la res pública, desde el momento en que se encuentra *escrita* y es accesible para todos. Para el mundo latino la *Lex* era, dentro de su orden jurídico, un precepto dotado de la más plena autoridad y consenso. La *lex pública* era la disposición pública por antonomasia, *generale iussum populi rogati magistratu,* "el mandato general del pueblo a propuesta del magistrado. El texto de la *lex publica* o *rogate* consistía de una *praescriptio* o prefacio, en el que se configuraba el nombre del magistrado proponente, el lugar y la fecha en que se turnaba a la asamblea y, si esta se verificó *tributim*, el nombre de la tribu que abrió la votación y del ciudadano que en ella fue el primero en votar [...] A la *praescriptio* sigue la *rogatio* o parte dispositiva, para acabar, por lo común, con la *sanctio*, que fija los términos precisos para asegurar su eficacia.[2]

Desde el punto jurídico, una ley es por tanto *inteligible*, siempre y cuando sus disposiciones y las consecuencias de las mismas, son derivadas del *generale iussum populi consensum.* Por el contrario, las leyes serán ininteligibles cuando sus disposiciones y las consecuencias de las mismas, a pesar de estar por escrito, no sean accesibles para la res pública, y por tanto, no se encuentren expuestas de manera comprensible para los ciudadanos al presentarse de una manera oblicua y dispersa. *Ininteligibles* serían todas aquellas leyes que carecen de consenso, dada su formulación fragmentada que hace casi imposible la comprensión de sus implicaciones para el pueblo. *Ininteligibles* serían, aún más, todas las normas jurídicas que, por sus vicios de origen, al no reconocer derechos fundamentales, son a la vez ilegítimas. Toda norma jurídica que no sea comprensible en sus verdaderas implicaciones para el pueblo, es ininteligible, y es, por ello, contraria a la Constitución.

---

[2] IGLESIAS, Juan. Derecho Romano, Madrid, pp. 32-33.

Desde este punto de vista, la Reforma Laboral que abarca un conjunto de modificaciones al orden jurídico, más allá de la propia Reforma a la Ley Federal del Trabajo, y cuyas consecuencias y ramificaciones tienen como fin una profunda reforma del Estado, es una reforma que posee, lamentablemente, objetivos ininteligibles, es decir, aquellos que nunca fueron señalados por el magistrado proponente, en este caso el primer magistrado de la nación, como sus objetivos centrales, y que carecieron del consenso real de los ciudadanos.

El hecho de que una parte sustancial de los objetivos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo permanecieron durante un tiempo ininteligibles, obedece al hecho que la Reforma Laboral no se redujo a las modificaciones y adiciones que se hicieron a la LFT, sino que se encuentra dispersa en el resto de las reformas estructurales desarrolladas durante el primer bienio del régimen de Enrique Peña Nieto. Al no ser una reforma concentrada en una sola ley federal, no es comprensible si nos reducimos a una lectura estrecha del marco regulatorio estricto de las relaciones laborales presente en la Ley Federal del Trabajo. Una de las pocas virtudes del proyecto de investigación que precedió a la presente tesis es que desde un inicio anticipó que el conjunto de las reformas estructurales tendría elementos con grandes consecuencias para los derechos laborales de los trabajadores y que sería, por tanto, necesario incluirlos en el análisis de la Reforma Laboral de la segunda década del presente siglo.

La necesidad de trascender la apariencia de los cambios a la Ley Federal del Trabajo es indispensable para comprender el objeto de nuestro conocimiento, el nuevo orden jurídico que regula las relaciones de trabajo en México. Tal y como fue presentado el decreto en la iniciativa del poder ejecutivo, aparece como un simple *"aggiornamento"* de la legislación laboral, casi que una discreta actualización, es decir, como un decreto por el que apenas se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. En realidad estamos ante un producto jurídico que va a funcionar como un todo, más allá de la Ley Federal del Trabajo, como lo veremos a lo largo de la presente tesis. La iniciativa de decreto y las reformas finalmente publicadas en el Diario Oficial

de la Federación el 30 de noviembre del año 2012, junto con los enunciados laborales contenidos en el resto de las reformas estructurales, al contravenir lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos constituye, en realidad, una contrarreforma laboral, y abre paso a un nuevo paradigma, a lo que es una nueva Ley Federal del Trabajo: la Ley Federal del Trabajo del año 2012. Es por ello, por este ejercicio de ir a la esencia de los cambios jurídicos en materia laboral que México ha vivido en el transcurso de los últimos años, que podemos afirmar que esta tesis es una *Fenomenología de la Reforma Laboral.* Decimos que es una *Fenomenología de la Reforma Laboral* porque, retomando a Merleau Ponty, requerimos acercarnos a la Ley Federal del Trabajo del año 2012 como producto jurídico, y por tanto, como un objeto cultural que se transmite y percibe como experiencia vivida en los centros de trabajo. Sus categorías prácticas se sedimentarán en las reglas que regirán el día a día de las relaciones laborales, y se revertirá en los sujetos de las mismas, en una forma de ser y pensar.[3]

En el primer capítulo describimos el trayecto legislativo de la Ley Federal del Trabajo. En el mismo mostramos cómo se tejió desde el último trimestre del año 2009 todo el andamiaje legislativo para imponer un nuevo orden laboral en el país sin el consenso de los directamente implicados: los trabajadores. Para ello fue de gran importancia la creación de un mecanismo legislativo *ad hoc*, la Iniciativa Preferente, rompiendo el equilibrio entre poderes, para fortalecer el vínculo entre el Poder Ejecutivo y los poderes fácticos que en realidad determinan, desde por lo menos hace dos décadas, la agenda legislativa del país. La Reforma a la Ley Federal del Trabajo es anticonstitucional por el procedimiento seguido para su aprobación a través del artilugio de la Iniciativa Preferente, que violenta la separación de poderes, además de haberse iniciado el proceso sin que existiera la legislación secundaria respectiva de la mencionada reforma

[3] MERLEAU-PONTY, Marcel. Marxisme et Philosophie, en: Sens et non-sens, Paris, Gallimard, 1996, p. 159.

constitucional, lo que hizo de la Reforma a la LFT un decreto autocrático por parte del Poder Ejecutivo Federal que subordinó, y condujo a la indignidad, al Poder Legislativo, mismo que no respetó su soberanía y procedimientos legislativos básicos.

En el mismo primer capítulo, tomando como base al Diario de Debates, tanto el de la Cámara de Diputados como el correspondiente a la Cámara de Senadores, así como el Diario de Debates de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, reconstruimos algunas de las valoraciones más significativas que las diversas fuerzas políticas vertieron con relación al proyecto de decreto por el que reformaban, adicionaban y derogaban diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de Felipe Calderón. En un inverosímil proceso, en poco más de sesenta días, un grupo de legos, con honrosas excepciones, sin mostrar evidencia firme, ni tampoco aportar argumentos jurídicos rigurosos, desbarató el paradigma laboral precedente, el Nuevo Derecho Laboral mexicano del último tercio del siglo XX, construido bajo la sombra de Tlatelolco, al que con legítimo orgullo se refería el maestro Mario de la Cueva. La propia titular de la Secretaría del Trabajo en el año 2012, Rosalinda Vélez Juárez, no tuvo ningún rubor de afirmar en el curso de su participación ante los diputados argumentando a favor del proyecto de decreto de Calderón, que la dimensión de la Reforma Laboral era de tal calado y extensión, que en efecto, implicaba el surgimiento de una nueva Ley Federal del Trabajo, la del año 2012.

En el segundo capítulo describo cómo se fueron configurando las fuerzas reales que impulsaron este nuevo marco jurídico de las relaciones laborales en México, poniendo el acento en el papel protagónico del capital financiero internacional. Es por ello que la primera parte del mismo se destina a describir sus rasgos y potencias, así como su acción política indirecta a través de organismos internacionales multilaterales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OECD por sus siglas en inglés, entre otros. El argumento central de este segundo capítulo de la tesis es que los tiempos de la reforma fueron inducidos

desde el exterior como parte de las condiciones establecidas para la gobernanza neoliberal de México en la segunda década del siglo XXI. Condiciones, por demás asumidas por las élites del país como parte de su propio credo, por razones ideológicas, cuya mentalidad neocolonial les hace reproducir de manera mecánica la teoría económica convencional y dominante, como si se tratará de un dogma incontrovertible. Es en este segundo capítulo donde sintetizamos un debate teórico subyacente, que nunca se reflejó en la Cámara de Diputados cuando se discutió la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, pero que de manera oblicua se ha dado entre los organismos multilaterales mencionados con anterioridad y la Organización Internacional del Trabajo, uno de los últimos espacios para el honrado y digno derecho internacional del trabajo.

En el núcleo de la argumentación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo realizada por el bloque neoconservador en los últimos meses del año 2012, se encuentra la tesis de que el anterior marco normativo de las relaciones laborales era un obstáculo para el desarrollo de la productividad de la economía mexicana. La crítica productivista al derecho laboral mexicano sostiene que los derechos de los trabajadores, al incrementar los costos laborales para la contratación y despido de la fuerza de trabajo, habían sido un obstáculo para el desarrollo de las iniciativas empresariales que de otro modo hubieran tenido condiciones propicias para su realización.

La flexibilidad laboral es, para los promotores de la Ley Federal del Trabajo del año 2012, un ingrediente no solamente necesario sino determinante para la innovación empresarial. Retomando el mantra de algunos de los principales organizadores del capitalismo del siglo XXI, las nuevas tecnologías y la productividad solo requieren de la libertad para absorber y expeler la fuerza de trabajo, de uno a otro sector, para materializar la tierra de la gran promesa, la competitividad en los mercados internacionales a través de la innovación. Desde su punto de vista bastaba con deshacer el nudo gordiano de la protección pública de los derechos laborales para superar el crónico estancamiento de la productividad en la economía mexicana.

La existencia real de poderosos obstáculos para el despliegue del desarrollo endógeno de México a partir de la innovación productiva y tecnológica, fue utilizada para dar pie a todos los prejuicios de los organismos multilaterales, así como por el bloque empresarial más conservador, de atribuir a la legislación laboral, a la regulación del mercado de fuerza de trabajo existente en la legislación laboral condensada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la ausencia de flexibilidad laboral y el rezago productivo del país.

Suponiendo, sin conceder, la validez del diagnóstico de los organismos internacionales, que afirmaba que la legislación laboral mexicana, que precede a las reformas del año 2012, era la causa fundamental del estancamiento de la productividad en México, un freno a las fuerzas de la innovación y el desarrollo, la postración de la productividad debería haber sido un fenómeno generalizado en todas las ramas económicas, dado que se trata de un marco jurídico general.

Es por ello que en el tercer capítulo, después de reconstruir el discurso teórico sobre la productividad y competitividad de la economía mexicana que sustentó las modificaciones de la legislación laboral, presento evidencia fáctica en sentido contrario, mostrando cómo la legislación laboral precedente no fue un obstáculo para una asignación adecuada de los recursos productivos, así como para el desarrollo de la productividad del trabajo en sectores estratégicos del país como la industria siderúrgica, la industria de telecomunicaciones y la industria automotriz.

En la sección final del capítulo tercero reconstruyo cómo fue, en realidad, la oligopolización extensa de la economía mexicana, y el conjunto de distorsiones que ella genera, sin el contrapeso de un proceso de sindicalización extenso y genuino de la fuerza de trabajo, uno de los elementos decisivos para explicar la notable concentración de la riqueza en el conjunto de los países de la región económica en la que está inserto México, así como la tendencia al estancamiento económico en la economía del país.

Dado que la productividad social del trabajo es el resultado de la capacidad general de reproducción material de la sociedad, de las potencias generales del trabajo, y no una variable dependiente de la "flexibilidad del trabajo", tal y como lo he mostrado para el caso de diversas ramas de la economía mexicana en el capítulo tercero, la reforma a la Ley Federal del Trabajo tenía objetivos adicionales, más allá del que funcionó como fachada, que no están explícitos en la exposición de motivos ni en los argumentos de quienes la defendieron en el Congreso de la Unión. La razón de ello es que no eran objetivos que pudieran defenderse como plausibles ante la opinión pública, pero sobre todo porque en el propio texto de la reforma no son evidentes. Se encuentran hábilmente entretejidos en el texto de la nueva Ley sin que su presencia se muestre de manera expresa y abierta. Son objetivos inconfesables, derivados, como si se tratase de efectos secundarios "no deseados", pero irremediables del nuevo orden jurídico de las relaciones laborales en México. Es por ello que los he llamado los objetivos implícitos de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo en México del año 2012 y se exponen en el cuarto capítulo de la tesis.

El primero de ellos es el impacto de la Ley Federal del Trabajo que surge de la reforma del año 2012 en materia de extensión de la jornada de trabajo. Aquí, como en múltiples casos de la Reforma Laboral, estamos ante la creación de las condiciones "*de jure*", para legalizar lo que ya sucedía *de facto*. Desde antes de la Reforma Laboral aprobada en el año 2012, la jornada laboral en México era la más extensa entre los países de la OECD, y desde luego, entre los países del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Con la nueva legislación laboral, de manera indirecta se busca la homologación en la flexibilidad de la duración de la jornada laboral con aquellos países que han hecho de la sobreexplotación de su fuerza de trabajo una dudosa ventaja competitiva.

Para alcanzar dicho objetivo, y darle la vuelta al artículo 123 Constitucional, la Reforma a la Ley Federal del Trabajo crea lo que hemos llamado *nuevas zonas jurídicas,* en que preceptos en apariencia inconexos, actúan de manera combinada, a través de la intersección de sus potencias y enunciados. Por

medio de su acción simultánea, lo que parece a simple vista no factible legalmente, se torna factible, lo que no se podía hacer antes, ahora sí se puede alcanzar a través de un uso "a modo" de los espacios que deja la Ley para la "libertad de las partes" en materia laboral, sin el "pesado lastre" de las normas de cumplimiento obligatorio establecidas por la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo curioso es que es una violación que surge entre los resquicios y sombras que la Ley crea. Hay una mercantilización tácita del conjunto de la relación laboral que abandona paulatinamente su carácter de derecho social, para tan solo regular un contrato mercantil en la que no existe ningún límite en la expoliación de la fuerza de trabajo de los asalariados.

Este mismo método de análisis a partir de las intersecciones de los artículos de la LFT reformada lo utilizamos para analizar la intensidad del trabajo en las relaciones laborales, antes y después de la aprobación de la Reforma Laboral del año 2012. De nuevo, México es uno de los países que utiliza de manera más intensa la fuerza de trabajo, como lo muestran diversos indicadores a los que hago mención en la sección segunda del cuarto capítulo. La nueva legislación laboral permite, en este ámbito, reforzar lo que se venía agudizando en las relaciones laborales en México como consecuencia de la globalización económica. La intersección de los nuevos artículos creando una "nueva zona jurídica", esto es, un nuevo tipo de relación laboral legal sienta las bases normativas para acrecentar el despotismo patronal en el uso de la fuerza de trabajo. Para ello, proveemos también de abundante información estadística sobre este mecanismo clásico de incremento de la explotación de la fuerza de trabajo.

Un tercer elemento implícito en los objetivos de la Reforma Laboral, y complementario de los dos anteriores, es la reducción del derecho de negociación colectiva para los trabajadores y su impacto en la reducción de la tasa de sindicalización en el país. Aquí resaltan las omisiones en el marco jurídico creado por la Reforma Laboral, al coincidir con la *NO* ratificación de convenios colectivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, tales como lo son los convenios 98 y 154 de la OIT. A partir de esta flagrante omisión, el derecho

a la negociación colectiva se encuentra vulnerado y vulnerable dado que dichos convenios internacionales obligarían al Estado mexicano a reconocer los procesos de organización colectiva genuinos emprendidos por los trabajadores mexicanos. No es casualidad que los Estados Unidos de América es también uno de los países que no han ratificado dichos convenios. En este caso también estamos en presencia de una homologación tácita de un marco jurídico común al capitalismo imperial, hostil a la capacidad de los trabajadores para contratar colectivamente su fuerza de trabajo, como lo muestra el descenso simultáneo de la densidad sindical en ambos países. Existe una relación dialéctica entre el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo, dado que los primeros, verdaderos derechos humanos en la relación laboral, son indispensables para acceder a la libertad y la democracia sindical. La Ley Federal del Trabajo del año 2012, al fragilizar y diluir la relación laboral entre los trabajadores y el patrón, crea circunstancias aún más adversas para la organización sindical de los trabajadores y para el ejercicio de la negociación colectiva de las que de por sí ya existían antes de la aprobación del nuevo marco jurídico de las relaciones laborales por el Congreso de la Unión en el año 2012. Es necesario tener una perspectiva histórica de las dificultades para la autonomía de la voluntad colectiva en el sindicalismo mexicano.[4]

Por último, como era de esperar, este conjunto de procesos reforzados por la Reforma Laboral reduce los costos laborales directos e indirectos, haciendo descender los salarios y las prestaciones sociales de amplias franjas de la fuerza de trabajo en México, como ya venía aconteciendo desde principios de siglo.[5] Tales son los cuatro objetivos inconfesables de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012.

---

[4] ÁGUILA Medina, Tonatiuh y BORTZ, Jeffrey. The Rise of Gangsterism and Charrismo. Labor Violence and the Postrevolutionary Mexican State" en: Wil Pansters, Violence, Coercion and State Making in Twentieth Century Mexico, Stanford University Press, Estados Unidos de América, 2012.

[5] Al respecto el doctor Enrique Larios Díaz, Director del Coloquio Laboral Permanente es enfático al afirmar que: "[...] la subcontratación de trabajadores que realizan cada vez más empresas nacionales y extranjeras, apuntan a terminar con la estabilidad en el empleo, a eludir

Recuperando el orden del presente trabajo, tal y como ya lo expresé antes, la Ley Federal del Trabajo del año 2012, encaja y se inscribe dentro de un conjunto de cambios constitucionales, y del orden jurídico federal, a los que el régimen de Enrique Peña Nieto ha denominado cambios estructurales. Es en combinación con el conjunto de las reformas estructurales que las profundas transformaciones de la legislación laboral, mucho más allá de su aparentemente talante disperso y descuidado, lo que para algunos sería tan solo una desabrida "modernización" dispersa de aspectos específicos, adquiere una nueva dimensión, con significados impredecibles. Impredecibles en sentido estricto, que no se pueden pre / decir. Como ya lo hemos expresado antes, una parte sustancial de los objetivos de la Ley Federal del Trabajo del año 2012 son ininteligibles si únicamente nos atenemos a su texto. Es imprescindible acceder e integrarla a su contexto, esto es, las otras reformas estructurales. Lo anterior implica entretejer el relato de la Ley Federal del Trabajo del año 2012 con el resto de las reformas estructurales para, ahora sí, acceder a aquellos objetivos y consecuencias que no son evidentes, si solo nos atuviésemos a una lectura confinada e inconexa de la legislación laboral en sí. Al integrar e intersectar las transformaciones del estatuto del trabajo en México, la ley Federal del Trabajo del año 2012, con las reformas estructurales que han sacudido al país en los siguientes años es como hacemos brotar, y tornamos asequibles, objetivos que no eran ni explícitos ni tácitos, y que le daban a las reformas una inocencia indispensable para que sus promotores obtuvieran cuando menos una resignación pasiva de los que serían, en su turno, agraviados. Es por ello, que sin realizar este esfuerzo de integración jurídica, de intersección como lo he caracterizado en los capítulos precedentes, dichos objetivos permanecerían ininteligibles. La intersección de la reforma a la Ley Federal del Trabajo con las otras reformas estructurales se desarrolla en el capítulo quinto.

---

la responsabilidad del patrón en la salud en el trabajo y a vulnerar la libertad de asociación. Sentenció que esta práctica es un instrumento cada vez más popular de acumulación de capital, afecta la economía y a la sociedad." *Outsourcing*, Boletín UAM Iztapalapa, número 11, mayo 2012, p. 17.

Es curioso comprobar que el grupo de poder que impulsó a Enrique Peña Nieto, el verdadero vector de fuerza en los cambios a la Legislación Laboral, fue desde el inicio de su largo periodo de precampaña y campaña el primero en circunscribir la Reforma Laboral dentro del resto de las "impostergables" transformaciones de las bases constitutivas del Estado. En su texto, La Esperanza de México, que presentó en las malhadadas, para él, jornadas de la Feria del Libro de Guadalajara en el otoño del año 2011, con la advertencia de que la publicación de dicho libro no era "una oferta de gobierno sino un conjunto de ideas para el futuro del país y en estricto apego a la legislación electoral", el que devino después en titular del Poder Ejecutivo del Gobierno Federal afirmaba que:

> "Más allá de algunas buenas intenciones, (las administraciones panistas) no han tenido una visión estratégica de las transformaciones estructurales que requiere el país, y la interconexión que existe entre las diversas reformas. Como resultado, a lo sumo se han producido pequeños cambios aislados, que han servido de "parches", en lugar de proponer soluciones integrales. Por ejemplo, nunca se le ha explicado con claridad a los mexicanos las razones para una reforma fiscal. Se limitan a decir que el gobierno recauda poco, pero nunca nos han dicho con precisión para qué quieren los recursos. No han tenido jamás la contundencia para plantear, por ejemplo*, una reforma integral que incluyera una transformación tanto de la estructura fiscal como del sistema de seguridad social y las relaciones laborales, cuando un cambio de fondo tanto en la productividad como en la expansión de los derechos sociales depende de una combinación de las tres reformas; con una sola no es suficiente."* [6]

En el mismo texto programático, Enrique Peña Nieto ratificaba, en víspera de las elecciones federales del año 2012, su noción multidimensional de la reforma:

---

[6] PEÑA NIETO, Enrique. México, la gran esperanza, Editorial Grijalbo, México, 2011, pp. 37.

> "La segunda pregunta es ¿qué tenemos que hacer para volver a crecer? Por un lado, además de mantener la estabilidad macroeconómica, necesitamos construir un Estado fuerte y eficaz que, sin ser intrusivo, regule la competencia de los mercados, impulse una nueva reforma energética y fomente la profundización de los servicios financieros a través de la banca comercial y de una banca de desarrollo efectiva. El objetivo sería fortalecer el mercado externo y reactivar el interno, así como dotar al Estado de la capacidad para invertir en infraestructura física y digital para reducir los costos de transporte e información […] Otro aspecto crucial es elevar la productividad de los trabajadores para generar empleos mejor remunerados. Para ello, *requerimos una reforma integral de las relaciones laborales, la seguridad social y el sistema fiscal."* [7]

Es también de llamar la atención que solo es en el contexto de las otras reformas estructurales, tales como la Reforma Fiscal, la Reforma Energética y la Reforma Educativa, que la Reforma Laboral aparece en el discurso de lo que, para todos los efectos, sí era una oferta de gobierno y un programa político. El hecho es significativo: La Reforma Laboral fue concebida dentro de la plataforma política de Enrique Peña Nieto como la reforma de base, la construcción de un equivalente general, indispensable para acceder a otras prestaciones, a otras transformaciones jurídicas de gran calado, ineludibles para la ansiada gobernanza capitalista del país desde la perspectiva de los poderes fácticos. Pero semejante ingeniería jurídica y social, a contrapelo de la historia profunda del pueblo de México, avanza, literalmente, anegando al país en lodo y sangre. La contrarrevolución en el México del siglo XXI no es un tigre de papel.

[7] Ibídem, p, 65.

UN VIENTO HELADO SE EXTIENDE POR TODO EL PAÍS.
LA COMEDIA HA TERMINADO Y LAS MÁSCARAS HAN CAÍDO AL SUELO…
***ALEA JACTA EST*, LA SUERTE ESTÁ LANZADA Y SE DECIDIRÁ EN LAS FÁBRICAS, EN LOS TALLERES Y EN LAS CALLES.**

***ROSA LUXEMBURG*,**
OTOÑO DE 1916

CAPÍTULO I
EL TRAYECTO LEGISLATIVO DE LA REFORMA LABORAL

1.1 La estrategia política para imponer la Reforma Laboral

En el segundo semestre del año 2009, la agenda laboral de Felipe Calderón Hinojosa parecía estancada. La Embajada de los Estados Unidos de América en México realizaba en el otoño de dicho año la siguiente evaluación de la política laboral del segundo presidente panista, después del golpe a los trabajadores de Luz y Fuerza del Centro, en un cable confidencial que salió a la luz a raíz de la publicación inesperada de la diplomacia secreta de Washington conocido como *Wikileaks*:

> "[…] La Reforma Laboral de Calderón enfrenta desafíos, en primer lugar, al mismo PRI, por la propia intersección de intereses laborales, agrarios y políticos dentro de dicho partido. Mientras Calderón logró gestionar eficientemente la incautación de Luz y Fuerza del Centro, su amarga victoria partió de aislar a un grupo de trabajadores a los que presentó como desobligados y excesivamente bien remunerados. Un nuevo ataque a los trabajadores, podría volverse en contra del PAN, reforzando el apoyo popular hacia el propio PRI y el PRD".

En el mismo comunicado confidencial enviado por la Embajada de los Estados Unidos en México se auguraba que la única probable ruta para desatar el resto de las reformas era la Iniciativa de Reforma Política dada a conocer un día antes:

> "El presidente Calderón ha dado escasos pasos concretos para recuperar su agenda anunciada en septiembre del año 2009 […] a excepción de la

audaz iniciativa de reforma política que funda nuevas reglas para el juego político de una manera tal que abriría el camino para reformas transversales en otros sectores".[1]

La maniobra prevista por la Embajada de los Estados Unidos en México, la Reforma Política como llave para desatascar la Reforma Laboral, entre otras posibles, fue el atajo que siguió el Gobierno Federal para alcanzar, en las postrimerías del sexenio, la Reforma Laboral tantas veces exigida por los grupos de poder. En diciembre del 2009, Calderón presenta un decálogo de propuestas para llevar adelante la Reforma Política que requería su sombrío régimen.

Entre otras iniciativas de reforma política,[2] muchas de ellas estridentes, Calderón incluía una, en apariencia inocua: dotar al Ejecutivo de la capacidad de enviar

---

1 "Labor reform also faces challenges, primarily from the PRI given the cross-cutting labor, agricultural, and political interests in the party. While the Calderón government handled the Luz y Fuerza takeover efficiently, it soured the victory with rhetoric that blamed the problem on lazy and overpaid workers. Another perceived attack on labor could easily backfire against the PAN and build support for the PRI and PRD […] President Calderón has taken few concrete steps over the last several months on the ambitious ten-point reform agenda he laid down in September. He has walked back on most of his proposals, except for a bold initiative on political reform that would establish new rule for the political game in a way that would open the way for cross-cutting reforms in other sectors".

Cable Confidencial, Embajada de Estados Unidos en México, Wikileaks, 16 de diciembre del año 2009, Tema: Calderón's Reform Proposals: The Potential and the Pipedreams, http://wikileaks.jornada.com.mx/cables/gobierno-felipe-calderon/calderon-sin-el-respaldo-politico-necesario-para-impulsar-reformas-cable-09mexico3557/#sthash.4TlQ5NkY.dpuf

2 1.- Dejar en libertad a los congresos locales y GDF para establecer la reelección de alcaldes y delegados políticos.2.- Reformar la Constitución para permitir la reelección hasta por 12 años de diputados federales y senadores y dejar en libertad a los congresos locales para establecer también la reelección de los miembros de sus congresos. 3.- Reducción del Congreso. Cámara de Diputados de 500 a 400 miembros: 260 de mayoría y 160 plurinominales; y reducir de 128 a 96 el número de senadores. 4.- Instituir la segunda vuelta en la elección presidencial en caso de que ningún candidato logre más de 50% de los votos y cambiar la fecha de la elección de legisladores para empatarla con la segunda vuelta. 5.- Establecer las candidaturas independientes para todos los puestos de elección popular. 6.- Elevar el porcentaje de votos requeridos para la supervivencia de los partidos políticos. Actualmente es de 1.5 % de la votación nacional. 7.- Permitir a la SCJN presentar iniciativas de ley en materias de su competencia. 8.- Crear la figura de las iniciativas ciudadanas. 9.- Establecer

al Congreso, las denominadas Iniciativas Preferentes. En la exposición de motivos, Felipe Calderón argumentaba las siguientes razones que la hacían necesaria e imprescindible:

> "En un contexto plural como el que vive México actualmente, la capacidad del Ejecutivo Federal para generar acuerdos con el Congreso se dificulta por la falta de mayorías. Con base en esto se motiva y justifica la revisión de las facultades de iniciativa de legislación del Poder Ejecutivo. Lo anterior con el fin de fortalecer la cooperación entre los poderes Ejecutivo y Legislativo y para beneficio del funcionamiento general del régimen de gobierno mexicano. El artículo 71 de nuestra Constitución establece la facultad del presidente de la República para iniciar leyes o decretos. Asimismo, establece la remisión inmediata a comisiones de las iniciativas; sin embargo, la reglamentación de trámite legislativo posterior no garantiza que dichas iniciativas se discutan en un periodo determinado, o que lleguen siquiera a dictaminarse. Es decir, no existe certidumbre respecto de la resolución del proyecto legislativo presentado. Con el objetivo de promover la cooperación entre los poderes Ejecutivo y Legislativo y facilitar la consecución de objetivos prioritarios para la nación, se propone facultar al presidente de la República para que pueda remitir al Congreso un número determinado de iniciativas, dos al inicio de cada primer periodo de ordinario de sesiones, las cuales deberán ser dictaminadas y votadas por el órgano legislativo antes de que concluya dicho periodo. El carácter de preferente no limita de modo alguno las facultades del Congreso de modificar o rechazar en su totalidad las propuestas que presente el Ejecutivo, sino que simplemente incide en el

---

la iniciativa preferente: Cuando el Congreso no dictamine en un sentido u otro un proyecto, se podrá someter a referéndum entre la población. 10.- Facultar al Ejecutivo para presentar observaciones a proyectos legislativos y al presupuesto aprobados por el Congreso. Las propuestas incluidas en esta iniciativa se presentan de manera simultánea para asegurar la coherencia en la revisión del diseño institucional, considerando la interacción y coordinación necesaria entre los distintos elementos. Resumen del Senador por el PAN Ricardo García Cervantes. Fuente: Iniciativa de Decreto para la Reforma Política enviada al Senado por Felipe Calderón Hinojosa. Senado de la república. 2009. p. 37.

plazo para el desahogo y resolución de las mismas. En tal sentido, la presente iniciativa establece una disposición por la cual, si el Congreso no ha dictaminado y votado la iniciativa, esta se considerará aprobada en los términos en los que fue presentada por el Ejecutivo Federal. Así, si la cámara de origen desechara la iniciativa respectiva no se requerirá del dictamen ni votación de la revisora. Pero, si la cámara de origen la aprobara, la revisora deberá dictaminar y votar la minuta respectiva. Las iniciativas preferentes de reforma constitucional constituyen una excepción a este procedimiento de afirmativa ficta, en tanto que no podrán entrar en vigor sin antes haber sido aprobadas mediante un referéndum. Éste será convocado por el Instituto Federal Electoral a solicitud del presidente de la república, dentro de los diez días hábiles siguientes a la conclusión del periodo que corresponda y versará solamente sobre iniciativas preferentes en las cuales el Congreso no se haya pronunciado en el periodo determinado por la ley. Solo se considerarán aprobadas las iniciativas que obtengan el respaldo de las dos terceras partes de los votos emitidos a nivel nacional y más de la mitad de los votos en la mayoría de las entidades federativas. Asimismo, en el referéndum deberá haber participado, al menos, la mitad de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral. Las materias electoral, fiscal, presupuestal, de seguridad nacional, de organización, funcionamiento y sobre disciplina de la Fuerza Armada permanente quedan excluidas de este procedimiento. Finalmente, se establece que la eventual celebración de estos ejercicios se llevará a cabo el primer domingo del mes de julio. A continuación se desglosan los argumentos para cada uno de los dos aspectos que comprende esta propuesta: iniciativa preferente y referéndum para las iniciativas de reforma constitucional".

"La iniciativa preferente del presidente o trámite legislativo preferente, como suele denominarse a la propuesta objeto de esta iniciativa, se considera (con distintos matices), en las constituciones de varias democracias alrededor del mundo, incluyendo a las de Alemania, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Francia, Nicaragua y Paraguay. Al considerar los plazos

límite establecidos por las constituciones latinoamericanas que incluyen esta figura en su régimen constitucional se observan los siguientes datos: Chile, Colombia y Ecuador establecen para dictaminar las iniciativas remitidas por el presidente con el carácter de preferentes, un plazo de treinta días. Paraguay por su parte señala un plazo de sesenta días. Las reformas propuestas en esta iniciativa permitirán agilizar la respuesta del Congreso a la agenda gubernamental que se defina como prioritaria. Esta circunstancia normativa obligará al Gobierno Federal a identificar sus prioridades legislativas y la conveniencia de las propuestas ante los legisladores. El beneficio derivado para la ciudadanía incluye una agenda discutida con mayor celeridad y alta relevancia pública. Asimismo, el Ejecutivo podrá elegir aquellos proyectos en los cuales estará dispuesto a asumir la totalidad de la responsabilidad política por la aprobación de iniciativas en caso de que el Congreso decida no pronunciarse. Las modificaciones propuestas a las facultades de iniciativa del Ejecutivo, así como al correspondiente trámite legislativo por parte del Congreso de la Unión, incentivan también la corresponsabilidad entre este y el presidente en la conducción del Estado. Así, se propone limitar el ejercicio de la facultad de trámite preferente a solo dos iniciativas que se definan como prioritarias para cada primer periodo de sesiones del año legislativo. Estas iniciativas deberán ser presentadas por el titular del Poder Ejecutivo al inicio del correspondiente periodo de sesiones. Así se propicia la temprana definición de prioridades de gobierno tanto para los legisladores, como para la ciudadanía. Ambos sectores contarán pues con elementos oportunos para formar sus opiniones y expresarlas, y retroalimentar así un proceso público de deliberación democrática.“[3]

El maximalismo de Calderón, dado que su propuesta de iniciativa preferente incluía la afirmativa ficta y la posibilidad de que incluyera aspectos constitucionales, referéndum mediante, tenía la intención de responsabilizar a las

[3] Ibídem, pp. 17-19

fuerzas políticas reacias a su debilitada Presidencia del curso extraviado de su gobierno. En opinión de la Embajada de Estados Unidos en México se trataba de someter a presión al Congreso Mexicano, responsabilizando de la parálisis legislativa en la que se encontraba la vida política nacional dado el equilibrio de fuerzas, que le dificultaba al presidente de México gobernar ante la ausencia, la Reforma Política *dixit*, de mayorías legislativas. Lo que no señalaba Calderón es que dicha situación podría resolverse avanzando de manera decisiva hacia una República parlamentaria, con un redimensionamiento del Poder Ejecutivo, separando la Jefatura del Estado y la Jefatura de Gobierno, y estableciendo de manera franca los gobiernos de coalición, o la solución presidencialista, de dotar al Poder Ejecutivo Federal de nuevos poderes, la posibilidad del gobierno por decreto, tan solo considerada como un recurso de excepción en los periodos más intensos o difíciles de la historia del país en el siglo XIX y del Estado mexicano a raíz de la Revolución de principios del siglo XX. Dudo que los fundadores del PAN hubieran estado de acuerdo en otorgarles tal capacidad a los titulares del Poder Ejecutivo Federal, aun cuando la competencia electoral hubiera asumido formas menos inequitativas.[4]

[4] "En el número nueve de su decálogo sobre Reforma Política, presentado hace un mes, el presidente Calderón deslizó la más riesgosa de sus propuestas, ya que implica eliminar la división de poderes y convertir al Ejecutivo en legislador, lo cual es uno de los rasgos de la dictadura. También supone vulnerar al Congreso, pasando por encima de sus atribuciones mediante una apelación a los ciudadanos. Este punto, según se lee en la página oficial de la Presidencia, propone "facultar al Ejecutivo para que pueda presentar al inicio de cada primer periodo ordinario de sesiones dos iniciativas preferentes, que deberán dictaminarse y votarse por el Congreso antes de que concluya el periodo". Si el Legislativo no lo hiciera así, las iniciativas "se considerarán aprobadas". […] La aprobación de una enmienda de esta guisa supondría un grave retroceso institucional en beneficio del Poder Ejecutivo. Lo que este busca es una nueva forma de ejercer las facultades extraordinarias para legislar, que fueron parte de los atributos presidenciales durante la vigencia de la Constitución de 1857 y las dos primeras décadas de la de 1917. Dada la inestabilidad política que caracterizó a México durante la mayor parte del siglo XIX, en que no era posible citar a elecciones legislativas o no había condiciones para que se reuniera el Congreso, se confirió un alcance abusivo al artículo 29, que establece los supuestos de la suspensión de garantías y, como consecuencia aledaña, la posibilidad de que el Ejecutivo emitiera "prevenciones generales". En tiempos de paz, la atribución aplicable a momentos de emergencia se convirtió en uso común de todos los presidentes. Las facultades extraordinarias para legislar eran autorizadas por el Congreso en franca contradicción consigo mismo, pues delegaba en el Ejecutivo sus propias responsabilidades. Se hizo un uso tan amplio de estas facultades extraordinarias que buena

Analistas políticos, aun tratando de justificar esta deriva autoritaria de la propuesta de iniciativa preferente, reconocían que abría la posibilidad de otorgarle al Ejecutivo Federal gobernar por decreto, con un procedimiento en el que la división de poderes quedaba francamente vulnerada, y en donde el titular del Poder Ejecutivo se volvía un pequeño dictador por un periodo de 60 días al año, con el comienzo de periodo de sesiones del Congreso de la Unión. La reforma concedía al presidente, año con año, una dictadura trimestral. La conversión del Poder Ejecutivo en el Déspota de Otoño, en un autócrata de temporada.[5]

---

parte de la legislación que reguló durante medio siglo la actividad económica fue tarea no del Poder Legislativo sino del presidencial. El presidente Cárdenas, advertido de que había abusado de ese privilegio abusivo de suyo, se propuso dejar de hacerlo y aun reformar la Constitución para impedir que en adelante se reiterara esa práctica. Por ese motivo en 1938 el artículo 49 de la Constitución prohibió la atribución y el uso de tales facultades extraordinarias, aunque el presidente Miguel Alemán consiguió en 1951 atenuar los alcances de esa prohibición. El citado artículo 49 resultaría contradictorio con la nueva disposición a que aspira el presidente de la república. Al determinar la división de poderes, este texto estipula de modo tajante que "no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar". Dicho segundo párrafo permite al Congreso facultar al Ejecutivo para "aumentar, disminuir o suprimir las cuotas de las tarifas de exportación e importación expedidas por el propio Congreso y para crear otras, así como para restringir y para prohibir las importaciones, las exportaciones y el tránsito de productos, artículos y efectos cuando se estime urgente, a fin de regular el comercio exterior, la economía del país, la estabilidad de la producción nacional, o de realizar cualquier otro propósito en beneficio del país. El propio Ejecutivo, al enviar al Congreso el presupuesto fiscal de cada año, someterá a su aprobación el uso que hubiese hecho de la facultad concedida". El acotamiento de esas facultades extraordinarias y su desuso en la práctica (en el caso del artículo 131) muestran que al Congreso, aun en sus tiempos de sometimiento al Ejecutivo, le fue dable mantener íntegras sus atribuciones y no cederlas al Ejecutivo […] Por último, la aplicación del referéndum en este caso conllevaría el riesgo de convertir un útil instrumento de expresión ciudadana en arma para la lucha política, mediante el cual el Ejecutivo pondría frente a frente a los congresistas y a los ciudadanos, en medio de tensiones peligrosas". GRANADOS CHAPA, Miguel Ángel, El Ejecutivo legislador, Diario Reforma, 14 de enero del año 2010, p. 12.

[5] "Según María Amparo Casar, el presidencialismo es un sistema que permite poner en manos de distintos partidos el control de cada poder y por diseño requiere de la colaboración entre poderes; dichas características, a decir de Casar, tienen el potencial de llevar al sistema a reformas de compromiso, al inmovilismo o a la parálisis. Para evitar lo anterior, propone la introducción de incentivos a la cooperación entre poderes, por ejemplo, provocando que convenga más a la oposición ponerse de acuerdo mediante una alternativa distinta a la que propone el presidente en su iniciativa de ley. Al respecto, comenta que la vía para

La Reforma Política de Calderón siguió un camino enrevesado por el talante pendenciero e intolerante de su propio promotor, aunque para su curso parsimonioso también contribuyeron las peregrinas monedas de cambio que cruzaron y rechazaron, una y otra vez, a lo largo del proceso, las partes del cogobierno de facto, el que sostienen desde hace casi tres décadas el Partido Revolucionario Institucional y el Partido Acción Nacional. Sin embargo, no pasó por alto para muchos de los observadores académicos el carácter autoritario de la propuesta de reforma constitucional propuesta por el Gobierno de Calderón. En los primeros Foros de Consulta para el Análisis de la Reforma Política de Felipe Calderón, convocados por el Senado de la República en el año 2010, el destacado investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, el Doctor Diego Valadés señalaba que la Iniciativa de Calderón "[…] promueve la concentración del poder y su ejercicio irresponsable. Es un diseño para reforzar

---

lograrlo es lo que se ha llamado trámite legislativo preferente o procedimiento de urgencia. Este mecanismo consiste en otorgarle al presidente la facultad para enviar al Congreso un proyecto de ley con carácter de preferente o urgente e imponer a este último la obligación de considerarlo en un plazo determinado, de manera que en caso de que el proyecto no sea desechado o se haya sancionado un proyecto sustitutivo, la iniciativa o proyecto del presidente se tendrá por aprobado. La iniciativa preferente se relaciona con aspectos más generales de los gobiernos democráticos. Al respecto, Giovanni Sartori considera que en la actualidad las democracias han aceptado el Gobierno bajo la forma de la Ley, lo que implica que las decisiones políticas sean transformadas en leyes; por tanto, es imposible gobernar sin que se aprueben estas, y ello hace necesario el apoyo parlamentario para gobernar. Para preservar el Gobierno por decreto, Sartori propone un esquema de relaciones del Ejecutivo con el Legislativo que mantenga los equilibrios necesarios a fin de gobernar, esquema que se aplica en los sistemas presidenciales y parlamentarios con base en tres tipos de poder del Ejecutivo: a) el poder de veto, que incluye veto de bolsillo (sucede cuando el presidente se niega a firmar una ley); veto parcial (el presidente modifica la ley eliminando partes de la misma), y el veto global (el presidente rechaza una ley en su totalidad); b) poderes de iniciativa, como la legislación ordinaria, poderes de decreto y el poder de emergencia, y c) poderes de referéndum y de disolución del parlamento. En particular, Sartori señala que cuando un parlamento desea el fracaso del presidente, puede aplicar acciones dilatorias en los procesos legislativos. Por ello recomienda que en esos casos se otorgue al presidente el poder –cuando presenta sus leyes al Pleno– de reducir el debate y pedir un voto inmediato. También sugiere que en estos casos los comités o las cámaras deben estar sujetos a rígidas limitaciones de tiempo, periodo en los cuales se debe aprobar o regresar las iniciativas del presidente; de no ser así, será considerada aprobada por omisión". MORENO PÉREZ, Salvador. La Reforma Política en México. El caso de la iniciativa preferente. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Reporte número 45, junio 2011, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, pp. 3-4.

el autoritarismo en México y para adicionar obstáculos al equilibrio y a la cooperación entre los órganos del poder […] Diego Valadés aseveró, además, que la idea de que es conveniente debilitar a un órgano del Estado para vigorizar otro parte de una perspectiva errónea, tanto como lo es pasar por alto que el equilibrio de poderes solo concierne al ámbito federal". Por su parte, el también investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, el Doctor Miguel Carbonell, externó su preocupación sobre la propuesta de veto parcial de las leyes por parte del Presidente, y cómo, de aprobarse en sus términos la propuesta del Ejecutivo, el Presidente, a través de la afirmativa ficta y de la iniciativa preferente, puede validar leyes que no fueron discutidas ni votadas por los representantes populares –y agregaba premonitoriamente–: Bajo esta lógica, ¿qué legitimidad tendría una Ley Federal del Trabajo o una nueva Ley de Amparo promulgadas sin debate parlamentario?"[6] Al día siguiente, encolerizado, según las crónicas publicadas por los periódicos de aquel año, Calderón se reunión con la plana mayor de su partido:

> "El presidente Felipe Calderón Hinojosa arremetió contra los críticos de su Reforma Política, a quienes acusó de privilegiar las maquinarias partidistas por encima de los ciudadanos y de seguir optando por un sistema político cerrado y bajo su control. Reunido con los 143 integrantes de la bancada panista en San Lázaro, los llamó a defender en todos los foros posibles, incluidas las redes sociales de Internet, la iniciativa de reforma que envió al Congreso en diciembre pasado para dejar atrás los membretes partidistas, la congeladora legislativa o lo que definió como permanente estafa en la falta de decisiones en las cámaras. Un día después de que líderes del PRI y del PRD, así como juristas y especialistas, cuestionaron el decálogo político propuesto por Calderón, e incluso algunos lo catalogaron como un intento de reforzar el autoritarismo, el presidente mostró su abierta inconformidad con estas posturas. De hecho, la Presidencia de la

[6] PÉREZ SILVA, Ciro y BALLINAS, Víctor. Valadés: la iniciativa de Reforma Política de Calderón refuerza el autoritarismo. Periódico La Jornada, 26 de octubre del año 2010, p. 6.

> República convocó de última hora a la prensa para que cubriera un acto que usualmente mantiene en agenda privada por ser de carácter partidista […] Una de las dos ocasiones en que fue interrumpido por los aplausos de sus correligionarios fue cuando señaló que la iniciativa preferente permitirá terminar con la congeladora legislativa, que es una expresión de irresponsabilidad de los políticos con los ciudadanos".[7]

De la importancia de la Reforma Política para el capital financiero dan cuenta las reuniones que mantuvo Felipe Calderón Hinojosa el propio invierno de 2010 en Davos, Suiza, en el contexto del Foro Económico Mundial, en las que afirmó:

> "México seguirá con su agenda de reformas –afirmó el presidente Felipe Calderón– luego de que el PRI ha planteado que tiene sus propias prioridades, sobre todo en el rubro económico. Al concluir su visita de tres días en Davos, donde sostuvo reuniones con ejecutivos de empresas trasnacionales, aseguró que el país se encuentra ya en el camino de la recuperación económica debido a las responsables y oportunas medidas anticíclicas que tomó su gobierno y a la solidez de los fundamentos económicos. Acompañado del presidente de Grupo Nestlé, Paul Bulcke, ofreció el único mensaje que dio a los medios […] Aseguró a la trasnacional y otros inversionistas que el país seguirá con su agenda de reformas, buscando la competitividad de la economía. Queremos convertirnos en uno de los mejores destinos de inversión en el mundo. Prometió que habrá condiciones propicias y amigables para las firmas que generan empleos. Al hacer un avance del primer tramo de su gira, enunció las ventajas inigualables que tiene México respecto a otros países, como gozar de un acceso directo y sin tarifas ni

[7] HERRERA Claudia y GARDUÑO Roberto. Opositores a las reformas buscan un sistema político controlado: Calderón. La Jornada, 27 de octubre del año 2010, p. 3.

aranceles al mercado de Estados Unidos y contar con una fuerza laboral joven y altamente calificada".[8]

Para diciembre del año 2010, la Reforma Política de Felipe Calderón, avanzaba en la Cámara de Senadores, en medio de chamusquinas y contramarchas. En el trasfondo se encontraban las estratégicas elecciones del Estado de México a celebrarse en junio del año 2011, y la posibilidad de que el PRI fuera desafiado en la plaza fuerte desde donde construía la reconquista de la Presidencia de la República . Había otras cuestiones en el terreno estrictamente legislativo, como era un posible truque entre la iniciativa preferente a cambio de la renuncia del Ejecutivo Federal al así llamado veto de bolsillo, la negativa fáctica del presidente de la República de publicar en el Diario Oficial de la Federación aquellas leyes aprobadas por el Congreso de la Unión con las que discrepaba. No obstante, el centro de gravedad de la negociación política giraba alrededor de la gubernatura del Estado de México.

En el capítulo siguiente de la presente tesis muestro cómo a la par de la discusión política en el Congreso de la Unión sobre la Reforma Política, se desarrollaba una amplia maniobra política por parte de los poderes fácticos en los mercados internacionales para alcanzar una flexibilización radical del mercado laboral mexicano. Es por ello interesante resaltar cómo los grupos de poder fáctico no ocultaban el vínculo entre la iniciativa preferente, la legislación por decreto, y la Reforma Laboral. Es así como, desde enero del 2010, el Consejo Coordinador Empresarial estableció el orden de prioridades en caso de aprobarse la iniciativa preferente:

"El Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) demandaron al Poder Legislativo no bloquear la iniciativa de Reforma Política del presidente Felipe Calderón. La

[8] HERRERA BELTRÁN, Claudia. Promete Calderón a inversionistas que México mantendrá agenda de reformas. La Jornada, 31 de enero del 2010, p. 3.

propuesta es un gran paso en el sentido correcto. Ahora les corresponde a los legisladores enriquecerla; no bloquearla, advirtió la Coparmex mediante un comunicado. La gravedad de los problemas económicos que México enfrenta no implica que la Reforma Política no sea prioritaria ni oportuna. Si nuestra economía muestra signos de estancamiento y crisis, se debe en gran medida a las serias deficiencias de nuestro sistema político, sentenció. Consideró que las alianzas partidistas son legales y legítimas para avanzar en los procesos locales de alternancia política, pero acotó que sus propósitos deben ser claros para la ciudadanía, con candidatos y programas de trabajo coherentes. En tanto, Armando Paredes, presidente del CCE, aseveró que hay intereses de tipo político que están obstaculizando las reformas que requiere el país para modernizarse. *Eso no es aceptable. Paredes, quien el miércoles pasado se reunió con el secretario del Trabajo, Javier Lozano, también se refirió al proyecto de Reforma Laboral. Planteó como prioridad la flexibilización en las contrataciones para que los trabajadores, principalmente jóvenes, puedan ser empleados media jornada o laboren desde su casa. Para la Coparmex, una vez concluido el seminario organizado por el Senado, corresponde a los ciudadanos reforzar el impulso para que esta reforma se lleve a los hechos y no quede solo en las propuestas, mientras a los actores políticos les demandó prudencia, diálogo y acuerdos*".[9]

En otro plano, las reformas estructurales seguían el patrón ya descrito por Naomi Klein como la economía de shock, la creación de un periodo de incertidumbre y terror en la sociedad, para colocarla en un punto de dislocación y desquiciamiento propicio para desarrollar grandes medidas de ingeniería social. La Reforma Laboral se planteó desde un inicio como un proceso de tales características para desmantelar toda posible resistencia. Citando a Milton

[9] GONZÁLEZ G, Susana. Exige IP al Congreso no bloquear plan presidencial. Periódico La Jornada, 29 de enero del 2010, p.10.

Friedman, uno de los gurús de la doctrina económica neoliberal, establecía que:

> "[…] En uno de sus ensayos más influyentes, Friedman articuló el núcleo de la panacea táctica del capitalismo contemporáneo, lo que yo he denominado doctrina del shock. Observó que "solo una crisis –real o percibida– da lugar a cambios profundos y genuinos. Cuando esa crisis tiene lugar, las acciones que se llevan a cabo dependen de las ideas preexistentes. Creo que esta ha de ser nuestra función básica: desarrollar alternativas a las políticas públicas precedentes, para mantenerlas vivas y activas hasta que lo políticamente imposible se vuelva políticamente factible […] Una nueva administración disfruta de seis a nueve meses para poner en marcha cambios legislativos importantes; si no aprovecha la oportunidad de actuar durante ese periodo concreto, no volverá a disfrutar de ocasión igual".[10]

La guerra desarrollada por Felipe Calderón en todo el territorio nacional en contra de los transgresores su nuevo orden fue generando el estado de conmoción necesario, desde su perspectiva, para controlar la voluntad de la población, sus percepciones y entendimiento, su estado de ánimo a partir de la ansiedad inducida, con la perspectiva de que quedara impotente ante los profundos cambios en su condición ciudadana. El Colegio Nacional de Economistas al glosar las iniciativas de reformas del régimen no duda en señalar que "[…] la nación huele a pólvora y a pobreza, y esa mezcla, lo queramos reconocer o no, es angustiosamente peligrosa. La fuerza de las instituciones republicanas no se recupera con el acero de las armas. Se construye con mejor democracia".[11]

---

[10] KLEIN, Naomi. The Shock Doctrine, Picador Henry Holt and Company, New York, New York, 2007, pp. 7-8.

[11] CHÁVEZ, Mariana. Lamenta el Colegio Nacional de Economistas que el país sucumba a la violencia. La Jornada, 20 de febrero del 2010, p. 9.

Grandes tramos del sexenio 2006-2012 fueron un laboratorio del terror, ya sea a partir de la crisis, real o provechosamente excitada, como aconteció con la presencia del virus H1N1 y el desarrollo de la guerra contra el "enemigo interno", ya fuera el crimen organizado o las organizaciones sociales disidentes. En términos laborales, el asalto a la Compañía Luz y Fuerza del Centro, el 10 de octubre del 2009, y la destrucción del Sindicato Mexicano de Electricistas, podemos percibirla, a *posteriori*, como una precondición indispensable para la Reforma Laboral. También el acoso al Sindicato Minero y la destrucción de algunas de las organizaciones históricas de la clase obrera de México, como la de los trabajadores de la Mina de Cananea.

En el curso de los años que preceden a la Reforma Laboral, el calderonato logró ir destruyendo o debilitando a sus opositores como fue el caso de la Unión Nacional de Trabajadores, a la cual fracturó al inducir la salida de la nueva organización laboral del sindicato más poderoso que originalmente había participado en su fundación, el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social con sus cerca de 300 mil afiliados.

No fue por ello gratuito que en punto culminante de la guerra interna en México, en abril del año 2011, y una vez resuelto el nudo del Gobierno del Estado de México, con la virtual victoria de Eruviel Ávila Villegas, al no consolidarse un frente amplio opositor al PRI, la Reforma Política se desatorase en el Senado y se reabriera el cauce legislativo para la iniciativa de Reforma Política impulsada por Felipe Calderón dieciséis meses atrás. Sin embargo, aun tuvieron que transcurrir otros doce meses, durante el ciclo crítico de designación de los candidatos de las principales formaciones y coaliciones a la Presidencia para el sexenio 2012-2018, para que en abril del 2012, finalmente, la Cámara de Diputados aprobara la minuta enviada por el Senado con relación a la Reforma Política.

En el debate del Pleno de la Cámara de Diputados del día 19 de abril del año 2012 fue muy incisiva la participación del diputado Porfirio Muñoz Ledo, que estableció el siguiente juicio frente a su inminente aprobación:

"[…] Esta es, en definitiva, una Cámara de lento aprendizaje. No entiende que hace 20 años está planteada una Reforma Política integral, que hubiera hecho posible en este país una transición democrática organizada, un cambio de régimen económico y social y una genuina participación ciudadana. Esta es la culminación de un conjunto de engaños y de demagogias; es imposible pensar cómo 250 mexicanos presentamos en el año 2000, 186 propuestas para una reforma integral de la Constitución, que finalmente se perdieron en los meandros de las Cámaras. Es increíble pensar que en el año 2007 este Poder Legislativo emitió un decreto para crear una Comisión de la Reforma del Estado, que se recibieron 6 mil propuestas de la ciudadanía y óiganlo, 900 propuestas suscritas por los partidos políticos y todo eso lo hayamos echado a la basura. Ni uno de los grandes problemas de la democracia mexicana va a ser atacado en esta reforma; el principal problema es que no hay poder autónomo en el Estado, el poder lo tienen las trasnacionales, lo tienen los grupos financieros, lo tienen los medios de comunicación. La sociedad no está en el poder, pero el Estado también carece de poder; adelgazamos al Estado y ni es democrático ni es suficiente; por eso ha perdido jurisdicción sobre el territorio nacional. El segundo problema es que no hemos definido qué régimen político queremos; es posible mantener en un tripartidismo degradado, un régimen presidencial, y seguirle buscando vueltas al asunto, que si una mayoría simulada por la Ley Electoral tramposa, y ahora pervirtiendo –perdón la palabra–, prostituyendo una antigua demanda ciudadana de participación social. Esta ni es una democracia representativa deliberativa, porque es una democracia transativa, como la vemos todos los días en esta Cámara*, y esta reforma no va a favor de una democracia participativa, sino a favor de fortalecer al Ejecutivo y la alianza del Ejecutivo con los medios de comunicación* […] El presidente de la República –y me voy a referir a un solo punto– mantiene el derecho irrestricto para convocar a consulta popular sobre cualquier tema en cualquier momento; es lo que se llama la dictadura plebiscitaria, o para emplear la vieja tradición francesa, el bonapartismo, en nuestro tiempo, el bonapartismo electrónico. Para que nosotros convoquemos a una consulta

se requiere el 33 por ciento de los integrantes; para que la gente pueda pedir una consulta, el 2 por ciento de la lista nominal. Esto es un millón 600 mil personas. La posibilidad de hacer avalar, por una opinión pública manipulada por los medios de información, cualquier decisión del Ejecutivo, cuando el Ejecutivo no tiene mayoría en esta Cámara, porque no hemos modificado el equilibrio de poderes ni el régimen político. Toda reforma que no tenga por objeto una mayor gobernabilidad para el país, la devolución de la soberanía a las instancias supremas del Estado, la reconstrucción del régimen electoral y de partidos y la irrupción de verdad de los ciudadanos en la política pública, es un engaño, y esta reforma es un gran engaño".[12]

No sabemos si de forma deliberada, pero la publicación de la reforma se congeló durante varios meses, para recrear condiciones más que propicias para su utilización unilateral por el Ejecutivo. Cuando se publicó el decreto en el Diario Oficial ya había tenido lugar la aciaga jornada de las elecciones federales de julio del año 2012. En agosto de 2012 se publicó el decreto en los siguientes términos en relación a la iniciativa preferente:

Artículo 71. [...]

I. [...]

II. A los diputados y senadores al Congreso de la Unión;

III. A las Legislaturas de los Estados; y

IV. A los ciudadanos en un número equivalente, por lo menos, al cero punto trece por ciento de la lista nominal de electores, en los términos que señalen las leyes.

[12] CÁMARA DE DIPUTADOS. Diario de Debates de la LXI Legislatura del Congreso de la Unión. Segundo periodo ordinario, febrero-abril del año 2012, Cámara de Diputados, México, p. 420.

La Ley del Congreso determinará el trámite que deba darse a las iniciativas.

El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones, el presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen.

Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el pleno de la cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasará de inmediato a la cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas.

No podrán tener carácter preferente las iniciativas de adición o reforma a esta Constitución.

Al final añadía los siguientes transitorios:

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTICULO SEGUNDO. El Congreso de la Unión deberá expedir la legislación para hacer cumplir lo dispuesto en el presente decreto, a más tardar en un año contando a partir de la entrada en vigor del mismo.

ARTÍCULO TERCERO. Los congresos de los estados y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal deberán realizar las adecuaciones necesarias a

su legislación secundaria, derivadas del presente decreto en un plazo no mayor a un año, contado a partir de su entrada en vigor.

ARTÍCULO CUARTO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.

México, D. F., a 18 de julio de 2012.- Senador José González Morfín, presidente.- Diputada María de Jesús Aguirre Maldonado, secretaria.- Rúbricas".

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a ocho de agosto de dos mil doce.-

Felipe de Jesús Calderón Hinojosa.- Rúbrica.-

El secretario de Gobernación, Alejandro Alfonso Poiré Romero.- Rúbrica.

Fue así como el primero de septiembre, en un acto alevoso, con nocturnidad y en medio de tinieblas jurídicas, Felipe Calderón Hinojosa hizo uso atrabiliario de la facultad, aún no reglamentada, de la iniciativa preferente para proponer la reforma a la Ley Federal del Trabajo, a partir de lo que hemos denominado una atribución que vulneraba el equilibrio entre los poderes de la unión.

La resiliencia de la sociedad mexicana ante esta profunda vulneración del pacto social construido al calor de las grandes jornadas de movilización popular del siglo XX estaba en ese momento en horas muy bajas. Hacía tan solo unas semanas se había consumado –según diversas fuerzas políticas y analistas independientes– el tercer fraude electoral en la historia contemporánea de México, después de los acontecidos en 1988 y 2006. El número de mexicanos

desaparecidos y asesinados sumaban decenas de miles en los últimos seis años.[13] Muchas organizaciones se encontraban destruidas o en una situación francamente defensiva.

Tampoco ayudó el diagnóstico errado de atribuir la iniciativa de la Reforma Laboral a un pequeño grupo de abogados patronales enquistados en algunos de los organismos cúpula del sector privado como si se tratará de una chicana legislativa, una ocurrencia de última hora, y no parte de una maniobra de gran calado, central en la fenomenología de las reformas estructurales en su conjunto, como demostraremos a lo largo de la presente tesis.

Como se puede apreciar en la cronología que anexamos en la presente tesis, la oposición, salvo honrosas excepciones, no alcanzó a puntualizar el engranaje multinacional que había precipitado justo en ese momento la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

1.2 La Reforma Laboral: quién, qué, cuándo y cómo

Haciendo un balance de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, el senador Manuel Bartlett Díaz señalaba lo inverosímil de un proceso que en 60 días había desbaratado el régimen laboral construido en décadas.[14] Es inevitable aquí, por una cuestión de método, afirmar que en el caso de la reforma a la Ley Federal del Trabajo encaja como un guante la afirmación del politólogo Harold

[13] ESCALONA, Alejandro. México 2012: El fraude electoral imperfecto, Huffingtonpost Press, 8 de julio del año 2012. http://voces.huffingtonpost.com/alejandro-escalona/mexico-fraude-electoral_b_1657960.html.

[14] SENADO DE LA REPÚBLICA, LXII Legislatura, Diario de Debates. Primer periodo ordinario, 13 de noviembre del año 2012, p. 10.

Dwight Lasswell de que política es el curso por el que se determina *quién obtiene qué, cómo y cuándo*.[15]

La hipótesis central de la presente tesis reside en mostrar que el cómo y el cuándo estuvieron definidos por el quién, el sujeto central de la reforma de la legislación laboral: el capital financiero internacional al que ha quedado subordinada la agenda política del país. Sin embargo, en la presente introducción bien valdría mostrar como el cómo fue aprobada esta reforma resulta también muy ilustrativo de las fuerzas que la pusieron en movimiento. Forma es fondo, diría Jesús Reyes Heroles, y así fue en el caso de la Reforma Laboral del calderonismo tardío.

El día primero de septiembre del 2012, cuando Felipe Calderón Hinojosa presentó ante la Cámara de Diputados su iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, la mayor parte de las fuerzas políticas permanecían aún absortas contemplando las cenizas de la batalla recién concluida, cegadas y perplejas, sin atinar a dimensionar el siguiente golpe. La mayor parte de las intervenciones el día de la apertura del primer periodo de sesiones de la LXII Legislatura estuvo destinado a cruzar espadas en relación al fallo del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) que validó el cómputo final de los comicios del año 2012 otorgándole validez constitucional, y que lo condujo a emitir la declaración de presidente electo para Enrique Peña Nieto, tan solo unas cuantas horas antes.

Las organizaciones políticas tardaron varios días en reaccionar. El propio Manlio Fabio Beltrones, haciendo uso de la astucia que le da su larga experiencia política camelaba al afirmar que no habían sido siquiera prevenidos de la inminente entrega de la Iniciativa de reformas:

[15] LASWELL, Dwight Harold, Politics: Who Gets What, When, How. Peter Smith Publishing Company, New York, 1950.

> “Sentimos que la dejó en oficialía de partes, no hubo una conversación previa alrededor de lo que es esta iniciativa […] No obstante, resaltó que se trata de un tema a discusión durante muchos años, y es necesario que los legisladores tomen una decisión. Si nos gusta, la aprobamos. Y si no, proponemos una mejor, declaró”. (La Jornada, 4 de septiembre del 2014, p.7). En la exposición de motivos, Felipe Calderón utilizaba dos argumentos económicos para justificar la urgencia de la transformación de la ley laboral: En primer lugar, se trataba de un “marco jurídico rígido” que impedía la generación de empleo, “[...] está sola razón hace indispensable impulsar las modificaciones que favorezcan el acceso al empleo […] Ante este escenario se necesita construir el andamiaje jurídico para que la modernización de la Ley Federal del Trabajo logre dos objetivos fundamentales: primero, promover la generación de más empleos y segundo, lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad se regularicen y transiten al mercado formal”.[16] En segundo lugar, “[…] La legislación actual no responde a la urgencia de incrementar la productividad de las empresas y la competitividad del país, ni tampoco a la necesidad de generación de empleos”.[17]

Es por esta razón que los capítulos II y III de la presente tesis se destinan a mostrar las falacias del supuesto diagnóstico, en realidad superchería y prejuicios, de la supuesta racionalidad imperativa e incontrovertible con la que se pretendió fundamentar y sustentar la modificación profunda de la legislación laboral. Y lo hacemos mostrando la información económica relevante que desmiente la base axiomática en la que Felipe Calderón Hinojosa soportaba la “urgencia” de su iniciativa preferente. Pero, en esta Introducción queremos

---

[16] CALDERÓN HINOJOSA, Felipe de Jesús. Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Presidencia de la República , presentada ante la Cámara de Diputados, 4 de septiembre del 2012, Diario de Debates, p. 28.

[17] Ibídem, p. 29.

abordar cómo hubo aspectos trascendentes en el proceso legislativo que también son sustantivos para la comprensión de sus alcances.

A continuación, como recogieron los medios en aquellos días, una condescendiente Junta de Coordinación Política de la Cámara de Diputados concluyó que el periodo de 30 días para que la Cámara dictamine la propuesta del Ejecutivo se inició cuando el texto fue recibido por la mesa directiva

> "[…] por lo que estaban obligados a avalarla o desecharla a más tardar el 30 de septiembre. Al término del encuentro, el coordinador del PRI, Manlio Fabio Beltrones, explicó que la integración de la comisión de trabajo se planteó para evitar que ese plazo venza sin que haya dictamen y entonces los diputados se vean obligados a someter el documento a votación en el pleno. En entrevista, el legislador sonorense resaltó que al *tricolor* le interesa presidir la comisión y ofreció que su partido garantiza que no se suprimirá ninguna conquista de los trabajadores y que, en el caso de los sindicatos, no se les meterá la mano ni tampoco el pie".[18]

Fue así como después de su lectura se turnó para su estudio, en los términos de una iniciativa preferente, a la Comisión de Trabajo y Previsión Social que todavía no estaba integrada, con las consecuencias que veremos a continuación.

En la propia instalación de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LXII Legislatura de la Cámara de Diputados, el mismo miércoles día 13 de septiembre, prevaleció una premura que auguraba un proceso legislativo por demás precario. En voz del presidente de la comisión se advertía que se tendría que elaborar un dictamen en poco más de una semana descontando las fiestas patrias:

[18] MÉNDEZ, Enrique. Revisar la iniciativa de Reforma Laboral no implica aprobarla, dicen diputados, La Jornada, 4 de septiembre del 2012, p. 7.

“[…] La historia de la llevada y traída Reforma Laboral ya es muy larga. Yo acabo de salir del Senado, en el que los seis años que estuve como presidente de la Comisión y conocí a mucha gente de la Legislatura LXI, de los distintos partidos que están representados y no pudimos hacer prácticamente nada que valiera la pena. Hubo muchas intromisiones, que yo espero que ahora no haya. Nuestra obligación es entregarla el 30 de septiembre o a la mejor el primero de octubre, porque son 30 días naturales. Nosotros tenemos que trabajar como si faltaran dos días nada más, porque si no, no vamos a sacar nada. Porque recordemos que en la iniciativa preferente, tiene facultades el presidente de enviarla, el jefe del Ejecutivo, pero nosotros también tenemos la potestad de aprobarla, de rechazarla o de cambiarla. Eso lo tenemos que hacer en los próximos 16 o 17 días […] Solicité a la Mesa Directiva, que nos diera autorización para sesionar hoy, porque muchos de ustedes vienen de distintos estados de la República y pasado mañana es 15 de septiembre, […] (y ustedes estarán) en sus aviones, si tienen posibilidades […] Vamos a instalar hoy y vamos a sesionar el próximo lunes 17 de septiembre. Va a ser la primera sesión […] Yo les quiero ofrecer respeto, absoluto respeto; diálogo. Esto no es un colegio de monjas, no podemos decir que no habrá, como me dijeron ahorita los compañeros de la prensa: ¿van a estar duros los debates?, pues estarán cuando no coincidamos, y eso es muy normal, pero trataremos de darle un buen resultado a la sociedad y sobre todo a los trabajadores y a las trabajadoras […] La razón por la que el lunes sesionaremos, es porque ya se le envió una invitación a la Secretaria del Trabajo del gobierno de la República para que esté aquí con nosotros y nos explique. Yo supongo que todos tienen una copia o conocen el contenido de la iniciativa preferente. De no ser así, aunque se duplique, yo le pediría al diputado Pacheco para que se les haga llegar, aunque se duplique, a todos. Me dicen que va a ser repartida […]normalmente en las instalaciones, sobre todo, que se hacen, la materia no es muy grande*. Sin embargo, la premura sí nos lleva a tratar de aprovechar todo el tiempo posible”.*

Y fue así como en diez jornadas que estremecieron al mundo laboral, la Comisión de Trabajo y Previsión Social, sesionando apenas siete días,[19] transformó el régimen laboral mexicano. Mientras en 1970, la Ley Federal del Trabajo se construyó después de un trabajo de varios años con una participación fundamental de los más eminentes juristas de la época, en la Reforma Laboral del año 2012, en contraste, 30 personajes, algunos de ellos de opacidad reconocida y que durante las sesiones ni siquiera advirtieron "que esta boca es mía", logrando el inefable orgullo de no haber intervenido una sola vez, dislocaron el complejo sistema de pesos y contrapesos construido 44 años atrás. Con ello dieron al traste con cierto equilibrio, quizá asimétrico e imperfecto, pero equilibrio al fin y al cabo entre los factores de la producción. No se dieron cuenta, pero al hacerlo abrieron la caja de los vientos, y con ella, la de las tempestades. En la sesión de trabajo del día 19 de septiembre entró en el debate la primera irregularidad notable en todo el procedimiento. El hecho de que la iniciativa preferente carecía de legislación secundaria para que pudiera proceder, y que el acuerdo de la Junta de Coordinación Política tomado el mismo día trece de septiembre del año 2012 era una chapuza insostenible dado que creaba un procedimiento especial para una iniciativa particular, hecho por demás irregular. (Ver anexo 1 de la presente tesis).

Nos permitimos citar en extenso algunas de las intervenciones que se dieron en relación con este hecho por ser por demás elocuentes de la trituradora jurídica, la legislación por decreto que acompañó a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, dado que la forma en que procedió el Congreso de la Unión es indisociable del contenido de las modificaciones del régimen jurídico laboral. El día 19 de septiembre del 2012, en el uso de la palabra, el diputado Martí Batres Guadarrama afirmó:

[19] Comisión de Trabajo y Previsión Social. Sesión después de su instalación los días 17, 19, 24, 25, 26, 27 y 28 de septiembre, incluidos aquellos en que se presentó y discutió el dictamen en lo general y en lo particular de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en un acto ciclópeo, para algunos, o de picaresca legislativa para otros.

“[…] Por otra parte, también queremos insistir en una discusión que tuvimos en la mañana en la junta directiva de la comisión, hay un problema grave de legalidad de la discusión que se pretende llevar a cabo. No rechazamos, no negamos que se presenten iniciativas de las diversas fuerzas políticas, del titular del Ejecutivo. Todas las iniciativas se deben recibir. Pero sí cuestionamos que se le dé trato de iniciativa preferente a la que ha presentado el Ejecutivo Federal ante la Cámara. ¿Por qué? Porque la propia reforma constitucional que establece la creación de la figura de iniciativa preferente, señala en un artículo transitorio, en el segundo transitorio de dicho decreto, que a la letra cito :“El Congreso de la Unión deberá expedir la legislación para hacer cumplir lo dispuesto en el presente decreto a más tardar en un año contado a partir de la entrada en vigor del mismo […]”, y no se ha expedido ninguna legislación al respecto, obviamente ni siquiera un acuerdo parlamentario puede sustituir una legislación que evidentemente debe pasar por ambas Cámaras. No hay legislación secundaria como señala el decreto constitucional y, evidentemente, esto genera una situación de ilegalidad en la discusión como figura de iniciativa preferente que se pretende dar a la iniciativa enviada a la Cámara de Diputados. Sobra decir, por lo demás, que es una falta de respeto para la legislatura y es una falta de respeto para la sociedad mexicana, que una iniciativa sobre un tema tan delicado pretenda dictaminarse en unos cuantos días y no hay más objetivos que el de sorprendernos y el de sorprender a la sociedad mexicana, para que en el momento que se dé cuenta de la gravedad de lo que se pretende aprobar en contra de los trabajadores, sea demasiado tarde y el golpe está asestado en contra de la sociedad mexicana y en contra de la clase trabajadora. Por ese motivo, nosotros pedimos que se abra una discusión sobre el tema de la legalidad, que se abran todas las consultas necesarias al más alto nivel, para que quede clara la legalidad del proceso que se va a emprender, porque están creciendo los cuestionamientos sobre la legalidad del proceso que se avecina. La iniciativa que se ha enviado a la Cámara de Diputados en cuestión, por parte del titular del Ejecutivo, debe discutirse como el resto

de las demás iniciativas, junto con las demás iniciativas y no existe la base legislativa para darle el trato de iniciativa preferente".[20]

Y más adelante, el propio diputado Martí Batres Guadarrama agregó en respuesta a los sofismas de los legitimadores del *fast track* legislativo:

"[…] En la legislación interna de la Cámara de Diputados no existe la figura de iniciativa preferente, no es cierto que se encuentre reglamentada, no está prevista. Me alarman mucho las opiniones que he escuchado aquí, por lo menos un par de opiniones que dicen que para la iniciativa ciudadana ahí sí se requiere reglamentación, pero para la iniciativa preferente que envía el Ejecutivo Federal, ahí no se requiere reglamentación. O sea, que cuando los ciudadanos quieran traer a la Cámara de Diputados una iniciativa, saldrá la voz burocrática, autoritaria y dirá: No se puede porque no hay ley reglamentaria frente a los ciudadanos, pero si se trata del Ejecutivo Federal esa misma voz dirá, adelante, aunque no haya ley reglamentaria, procederemos a darle curso a la iniciativa preferente que envía el Ejecutivo, o sea, las propias reglamentaciones que se han presentado aquí revelan de manera nítida que se trata de una actitud de subordinación al Ejecutivo Federal. Tiene que ver con las prisas, obviamente sí hay prisas, hay prisa del PRI y del PAN por aprobar esa iniciativa preferente. ¿Por qué tienen prisa? Si tienen mayoría, si juntos tienen el control de la Cámara de Diputados, podrían aprobar la legislación que marca el artículo segundo transitorio de la reforma constitucional en cuestión. ¿Cuál es el problema? El problema son los tiempos, les urge aprobarla antes que la ciudadanía se dé cuenta […] (Inaudible) tiene el control de la Cámara de Diputados. Podrían aprobar la legislación que marca el artículo segundo transitorio de la reforma constitucional en cuestión. ¿Cuál es el problema? El problema son los tiempos. Les urge aprobarla antes de que

[20] Comisión de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LXII Legislatura, Diario de Debates, sesión del 19 de septiembre del 2012, p. 4.

la ciudadanía se dé cuenta de las implicaciones negativas, graves, de capitalismo salvaje, que están implícitas en la iniciativa que ha enviado Calderón a la Cámara de Diputados […] Esa es la prisa que tienen, que en este momento no hay un conocimiento suficiente en la sociedad, y se pretende hacer una aprobación antes de que la gente se dé cuenta de qué se trata esta iniciativa, que va a destruir el Derecho Laboral, le va a quitar esa cualidad que tiene de derecho protector de los trabajadores, para convertirlo en una entelequia, que es lo que nos están planteando con la iniciativa de Calderón.

Esta es prácticamente la primera sesión de trabajo que tenemos de la comisión. Hemos tenido una sesión de instalación. Hemos tenido una sesión de una comparecencia, que también se improvisó muy apresuradamente. Y esta es la primera ocasión que tenemos para dar esta discusión, y no queremos dejar pasar el momento para manifestar nuestro punto de vista. Lo decimos con toda claridad: no hay una legislación secundaria, como lo marca el artículo segundo transitorio del decreto de reforma a la Constitución, que se realizó recientemente en materia de Reforma Política, y que ordena sin dar distingo […] (Inaudible) y donde no hay distinción, donde la ley no distingue, no hay lugar a distinción […] Sin distinción ese artículo transitorio señala: “El Congreso de la Unión deberá expedir la legislación para hacer cumplir lo dispuesto en el presente decreto” […] No dice aquí que deberá haber esta legislación solo para los casos A, B, C y D, sino que señala que debe haber una legislación secundaria para hacer cumplir lo que contiene el presente decreto, lo cual incluye a la iniciativa preferente, porque aquí no se excluye, no se distingue, e incluye todo lo demás, seguramente, pero también a esta iniciativa preferente [...] Así que quiero dejar claro, para la discusión que se está llevando a cabo, este punto de vista. Abordar la discusión de la iniciativa de Reforma Laboral de Calderón como iniciativa preferente viola la Constitución, pues este artículo segundo transitorio, al que le he dado lectura, forma parte de la Constitución, es un transitorio de la propia Constitución […]

Nosotros, por nuestra parte, el Frente Parlamentario de Izquierda, tenemos cientos de propuestas. Las presentaremos y daremos la discusión, sin menoscabo de lo que estoy señalando en este momento. Vamos a presentar cientos de propuestas, porque prácticamente todo el articulado contiene distorsiones, aberraciones y retrocesos y vamos a señalar uno por uno en las propuestas que vamos a presentar, y vamos a dar la discusión, porque nos interesa la discusión en lo particular de esta iniciativa. No obstante, también nos interesa la discusión de las demás iniciativas que en materia laboral se han presentado, como también, reafirmo, hemos presentado ya una iniciativa global de Reforma Laboral por lo menos en tres ocasiones por parte nuestra. Simple y sencillamente decimos que esta iniciativa de Reforma Laboral de Calderón no debe tener el tratamiento de preferente. No decimos que no se deba discutir. Sí se debe discutir, si se le debe dar trámite, sí se le debe dar turno; ya lo tiene, pero no debe tener el carácter excluyente de una iniciativa preferente, sino que se debe discutir con el conjunto de iniciativas, y en los tiempos necesarios, para escuchar a la sociedad, a los distintos sectores sobre temas tan delicados. Las demás argumentaciones caen por su propio peso. Hay numerosos preceptos constitucionales que, a pesar de la claridad de la Constitución, requieren legislación secundaria. El artículo 123 de la Constitución es muy claro, es contundente, es diáfano, y aun así hay legislación secundaria del artículo 123 de la Constitución. Es simplemente para poner un ejemplo. No regresemos a los tiempos del presidencialismo autoritario, del "sí, señor". Y por otra parte, compañeros del PRI y del PAN, no den la razón a quienes afirman que detrás de esto ya hay un acuerdo entre Peña Nieto y Calderón para imponernos un retroceso en materia de derechos laborales".[21]

Las réplicas a la intervención del diputado Martí Batres Guadarrama fueron por demás patéticas. Se reducían a reiterar que se trataba de un hecho consumado

[21] Ibídem, pp. 15-17.

decidido en la Junta de Coordinación Política de la Cámara de Diputados, como si los acuerdos de la misma pudieran estar por encima de la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La discusión del contenido de la reforma comenzó con la comparecencia de la secretaria del Trabajo Rosa Linda Vélez Juárez, ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados. En la misma, la titular de la STPS, a pregunta expresa del diputado del PRI Luis Ricardo Aldana Prieto de si la pretensión, con la iniciativa de reforma, era dar paso a una nueva Ley Federal del Trabajo, respondió:

> "En relación al planteamiento del Partido Revolucionario Institucional, por el diputado Aldana, donde nos dice que se pretende hacer otra Ley Federal del Trabajo, *pues sí, efectivamente; se trata de una ley integral,* como les comentaba, una ley equilibrada, una ley que no tiene sesgos, que no está hecha a modo de nada, de nadie, de ninguna persona, de ningún sector, sino lo que se busca precisamente es el beneficio de todos los trabajadores".[22]

Lo sorprendente es que se pretendiese la discusión de una nueva Ley Federal del Trabajo –Rosa Linda Vélez Juárez *dixit*– en siete días de trabajo de la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados. En la misma sesión, a pregunta expresa de la diputada Luisa María Alcalde Luján:

> "Me parece que su discurso señora secretaria, así como la exposición de motivos, no corresponden al texto de la iniciativa. Yo le haría rápidamente algunas preguntas. Se afirma repetidamente que la iniciativa tiene como objetivo crear más empleos y generar más competitividad sobre todo en jóvenes y mujeres. La pregunta sería, ¿Cuál es la evidencia empírica para

[22] Comisión de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Diputados, LXII Legislatura, Diario de Debates, 13 de septiembre del año 2012, p. 36.

relacionar esta iniciativa con la creación de empleos? […] En relación a la propuesta de limitar los salarios caídos ¿considera usted justo que los trabajadores carguen con la tardanza que es imputable al Estado, que ahora los juicios duren más y que los trabajadores se vean obligados a negociar sus derechos a dos o tres meses?"[23]

La titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respondió:

"Es decir, ha habido innumerables foros, seminarios, talleres, sin contar las también innumerables reuniones que hemos tenido en la Secretaría del Trabajo con empresarios, con líderes sindicales. Además, en las reuniones operativas que hemos tenido también con los diferentes actores, se han comentado estas propuestas. No es algo nuevo, es una propuesta que se encuentra *sobrediagnosticada (sic erat scriptum)*. Yo creo que a estas alturas cada uno de los grupos parlamentarios, cada uno de los actores, sabemos perfectamente qué es lo que se requiere de esta reforma. Por ello, no me parece que sea una reforma al vapor, como se está comentando. Y esto sin contar, desde luego, las 503 iniciativas que se han presentado; cuatro integrales contando la reciente del PRD, por lo tanto, no se puede llamar una iniciativa al vapor […] Una cosa más, me parece que los mexicanos no pueden esperar más tiempo. Es urgente esta Reforma Laboral. La sociedad la está exigiendo; los trabajadores y los empresarios la necesitan".[24]

Se cumplió así con la profecía del diputado Mario Fabio Beltrones, para el Poder Ejecutivo Federal, la iniciativa preferente había convertido al Congreso de la Unión en una oficialía de partes, en donde la fundamentación y la argumentación de cada uno de los cientos de cambios en la legislación laboral tenían que asumirse de obvia resolución por estar *"sobrediagnosticados*", por lo que cada

[23] Ibídem, pp. 18-19.

[24] Ibídem, p. 25.

uno de los representantes populares “reconocía y se allanaba”, suponía la secretaria, ante la propuesta de Felipe Calderón Hinojosa.

Después de la presentación de la titular de la STPS, las urgencias de la iniciativa preferente llevaron a que se obviara toda discusión de fondo sobre la iniciativa de reformas, y que sin ponderar ni escuchar a nadie, más que la voz autocrática del Ejecutivo, a partir de su iniciativa preferente, se pasara a la elaboración de un dictamen entre la segunda sesión del día miércoles 19 septiembre y la cuarta sesión de trabajo efectiva el día 25 de septiembre, después de una desangelada sesión del día 24 de septiembre en donde solo se abordaron asuntos de procedimiento. El día 25 de septiembre del 2012, en un acto de verdadera prestidigitación, se presenta el proyecto de dictamen, ante lo cual la oposición a la iniciativa preferente, en voz del diputado Martí Batres Guadarrama respondió, tal y como se registra en el Diario de Debates:

> “Muchas gracias. Creo que el trabajo legislativo que queremos hacer todos debe ser serio, completo, en apego a la norma. Así que es nuestra obligación señalar las carencias que esto tiene. El documento que se nos ha presentado anoche es un documento de trabajo, es un documento que ha trabajado la presidencia de la comisión con sus asesores, nos imaginamos. Pero dista mucho de ser un dictamen. El artículo 85 del reglamento establece qué debe contener el dictamen. Son 14 elementos y no cuenta con estos elementos. El documento circulado en la comisión carece de antecedentes de procedimiento, nombre del iniciador, contenido del asunto o asuntos, y entre ellos se encuentra el planteamiento del problema, el proceso de análisis; no se señalan las actividades realizadas, como entrevistas, comparecencias, audiencias públicas o foros, a fin de tener mayores elementos para dictaminar. Incluso, bueno, no lo puede contener en algunos casos porque ha habido cero foros convocados por esta comisión. No se valora el impacto presupuestal, el regulatorio. No se hace el análisis, valoración de los argumentos del autor que sustentan el asunto o los asuntos. No se hace el análisis y la valoración de los textos normativos propuestos explicando

en su caso, si se aprueban, se desechan, se modifican, etcétera. Lo entregado puede calificarse como un documento de trabajo, pero no como un proyecto de dictamen, pues carece de los elementos que ya hemos mencionado y cuando menos de tres fundamentales: Los antecedentes para su elaboración, su fundamentación y su impacto presupuestal. Cabe señalar en este último caso que, además de lo que señala el artículo 85 del reglamento referido, la Ley de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria establece en el artículo 18, párrafo tercero, que las comisiones correspondientes del Congreso de la Unión, al elaborar los dictámenes respectivos, realizarán una valoración del impacto presupuestario de las iniciativas de ley o decreto, con el apoyo del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados, y podrán solicitar opinión a la Secretaría sobre el proyecto de dictamen correspondiente. Esto no se ha hecho en este caso. No viene ninguna valoración de impacto presupuestario del proyecto que se está analizando, de esta iniciativa. Por tanto, queremos dejar asentado para las actas, para los posteriores debates y discusiones, que este no es un proyecto de dictamen sino un documento de trabajo. No reúne las características jurídicas de un proyecto de dictamen para discusión de esta comisión".

Como lo señalarían diversos diputados, era absolutamente contrario al Reglamento vigente de la Cámara de Diputados, en particular a su artículo 177, pretender votar el proyecto de dictamen sin dejar transcurrir cuando menos cinco días para su estudio y evaluación. No importó atropellar el propio orden interno de la Cámara de Diputados: el propio día 25 de septiembre se presentó y se aprobó en lo general el dictamen sobre la Reforma Laboral.

A partir de ahí, en tan solo tres días de sesión sin que hubiera un debate serio, se reformaron, adicionaron y derogaron más de 400 artículos de la Ley Federal del Trabajo. Quizá el único aspecto relevante fue cómo el PRI y sus aliados en la Comisión lograron echar atrás el único aspecto progresista de la iniciativa de ley de Felipe Calderón, la elección de los representantes sindicales por voto

universal secreto y directo, y que, como se demostró después, fue siempre una simple moneda de cambio para garantizar lo esencial: la flexibilización del mercado laboral en México.

El 28 de septiembre del año 2012, el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social llegó al pleno de la Cámara de Diputados. Se presentó un texto que era la suma de todos los males, flexibilización a rajatabla, sin mezcla de bien alguno, desde el momento en que habían sido cercenados los escasos brotes verdes de democracia sindical. La crónica de una sesión turbulenta se puede reconstruir de manera puntual en la cronología de la Reforma Laboral que presento en el Anexo 2. Baste señalar que la sesión estuvo presidida por el hermano Fernando Bribiesca Sahagún, en representación del Partido Nueva Alianza, el panista José González Morfín y el futuro Procurador General de la República, Jesús Murillo Karam, en ese entonces presidente de la Cámara de Diputados. En esta introducción hay que resaltar la absoluta falta de respeto a los procedimientos legislativos. La sesión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social terminó de votar su dictamen a las 13 horas con 21 minutos del día viernes 28 de septiembre. El presidente de la Cámara de Diputados decidió iniciar la discusión de dicho dictamen a las 13:55 horas del mismo día. No entra dentro de la racionalidad y rigor legislativos suponer que en 34 minutos el conjunto de los 500 diputados que integran el pleno pudiera leer con minuciosidad y respeto el resultado del trabajo de la Comisión, partiendo del hecho de que resultaba imposible el que pudiera publicarse en la Gaceta Parlamentaria y estudiarse de manera sensata y madura en un lapso de tan solo 20 centenas de segundos, el dictamen de 216 cuartillas. A 5 segundos por artículo, a 10 segundos por cuartilla, de un proyecto de ley. Pero, fue así como inició la discusión en el pleno de la Cámara de Diputados que cambió de manera sustancial el marco jurídico laboral de los Estados Unidos Mexicanos. En la versión estenográfica de la sesión, a las 14 horas y ocho minutos, el diputado Fernando Zárate Salgado (desde la curul) interviene: “Presidente, quisiéramos tener una copia del dictamen para analizarlo, previa a su votación”. A lo que el presidente del Congreso, diputado Jesús Murillo Karam, le responde: “Lo tiene usted en la Gaceta, puede usar su

computadora. Adelante el orador". Dispensada la lectura del dictamen, y en las condiciones y circunstancias definidas por la "aplastante mayoría", a partir de ahí solo se podía esperar una trágica comedia de deliberación y discusión marcada por un procedimiento ilegítimo para la trascendencia de la materia sobre la que se iba a votar: el proyecto de ley por el que se reformaron, adicionaron y derogaron centenares de artículos de la Ley Federal del Trabajo. Forma es fondo. Es poco lo que se puede rescatar de la aciaga jornada del 28 de septiembre del 2012 en el Congreso de la Unión.

El PAN señaló, en voz del diputado Juan Bueno Torio, que:

> "La propuesta presidencial fue una respuesta *integral, justa y equilibrada* a los problemas laborales actuales, que permite conciliar la efectiva protección de los derechos de los trabajadores con legítimo interés de los empleadores por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y la productividad en los centros de trabajo. El dictamen que presenta la Comisión de Trabajo y Previsión Social de esta Cámara de Diputados recoge la esencia de la mayoría de las propuestas que se han vertido en este Congreso por más de 15 años […] Acción Nacional siempre ha pugnado por una nación donde se produzca la riqueza y sirva de manera justa y con responsabilidad social para garantizarle una vida digna a todos los mexicanos. Y que la relación laboral no sea calificada, como aquí se pretende, como una confrontación permanente e interminable entre trabajadores y patrones sino como una relación de actores sociales que se necesitan y se complementan para fortalecer el desarrollo y el progreso de México […] La aprobación de esta Reforma Laboral es de gran importancia histórica, tanto por la magnitud de sus beneficios como por haber terminado con el tabú de no tocar una Ley Federal del Trabajo elaborada hace 42 años y que, dada la modernidad de los tiempos, hoy ya se hace insostenible […] Votaremos a favor del dictamen porque, entre otras cosas, esta reforma lejos de disminuir mejora y fortalece los derechos de los trabajadores y promueve el empleo digno y respetable […] Para el Partido Acción Nacional

es lamentable que los alcances de esta reforma no hayan llegado a puntos tan importantes que señaló la iniciativa del presidente Felipe Calderón Hinojosa. Nos referimos específicamente a prever el voto libre, directo y secreto en las elecciones de la directiva sindical y fortalecer la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos a sus agremiados. Es indudable que el hecho de que algunos temas contenidos en la iniciativa presidencial hayan sido excluidos del dictamen presentado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social implicará que en breve tiempo se presenten nuevas iniciativas de reforma sobre este tema".[25]

El grupo parlamentario del PRI, en voz del diputado Héctor Humberto Gutiérrez de la Garza, redujo su participación en el "debate del pleno" sin aportar ningún argumento puntual a favor del dictamen, solo para apuntalar el respeto al "procedimiento":

"El pasado primero de septiembre, a iniciativa del presidente Calderón, nos llega a esta Cámara de Diputados una iniciativa preferente que busca un nuevo marco de diálogo entre poderes. Éste es un acto inédito que debemos de respetar. Pero quisiera recordar a cada uno que nuestro marco es el artículo 123 constitucional. La iniciativa preferente no puede versar por reformas a la Constitución. Ésa es la primera verdad que nos tiene que quedar a todos muy clara. Nosotros como legisladores somos los primeros que debemos de respetar nuestra Constitución. Somos los primeros que no podemos permitir que existan "cortacaminos" para violentar la propia Constitución. ¿Qué hemos hecho? Hemos trabajado buscando el consenso. Quisiera recordar puntos que quizá en este momento han quedado en el olvido. Tuvimos un acuerdo de la Junta de Coordinación Política para el desahogo de este proceso de iniciativa preferente. Acuerdo suscrito por unanimidad de todos los coordinadores de los grupos parlamentarios. Ahí

[25] Cámara de Diputados, LXII Legislatura Congreso de la Unión, Diario de Debates, pp. 133-134.

fue en donde empezamos a debatir; a debatir con altura, a debatir en un ejercicio en el cual, *convencidos que México requiere de estas reformas, trabajamos de manera unida.* Quisiera recordar que integramos una Comisión de Trabajo y Previsión Social de manera plural, en donde todos los grupos parlamentarios fueron representados bajo la presidencia de mi compañero diputado Carlos Aceves del Olmo; en un marco de pluralidad, todos tuvimos oportunidad de debatir. Las pruebas están en el ejercicio que todos siguieron. Solicitaron medios de comunicación. Con transparencia se abrió todo el debate a medios de comunicación. Creo que todos estamos cansados de medias verdades. Hay que hablar de qué contiene la reforma; es una reforma de avanzada la que la comisión prepara y entrega de manera respetuosa a este pleno. ¿Qué exigimos? Exigimos un debate de altura. Bienvenidos todos aquellos grupos parlamentarios que nos invitan a debatir. Estamos acostumbrados a la batalla de las ideas. Los priístas no somos de ocurrencias, los priístas venimos de un trabajo de muchos años de respeto a nuestro país, a nuestro Estado y a nuestra comunidad. En ese marco los invito a dialogar de cara a la nación, de frente, y asumiendo la responsabilidad que cada uno tengamos. Debatamos, debatamos con altura. Construyamos una reforma que beneficie al país y de frente a la nación, asumamos esta responsabilidad. *El grupo parlamentario del PRI por mi conducto ratifica una vez más que respeta el dictamen y votaremos a favor de él".*[26]

De esta manera, sin tener que motivar con un solo argumento de fondo, y tan solo apelando como fundamento "al respeto a la pluralidad y el consenso", el PRI votó a favor de una "reforma de avanzada".

Los argumentos de la izquierda se presentaron en los votos, en particular se recogen de manera resumida en la cronología de la reforma a la Ley Federal

[26] Ibídem, pp. 134-135.

del Trabajo que presentamos en el anexo 2, y eran una síntesis de su posicionamiento en la Comisión de Trabajo y Previsión Social, a los que ya me referí en las páginas anteriores. En un lapso de tan solo una hora y media se fue consumiendo la primera y única ronda de intervenciones y a las 17 horas con 20 minutos del día 28 de septiembre, fue aprobado en lo general el Proyecto de Ley que Reforma, Adiciona y Deroga la Ley Federal del Trabajo, dando paso a un nuevo paradigma en la normatividad jurídica de las relaciones laborales en México.

Faltarían todavía seis semanas más de agonía en la Cámara de Senadores, y en las idas y vueltas de la iniciativa, entre la Cámara de origen y la Cámara revisora. Aquí solo cabría recordar que el 80% de las organizaciones y académicos que se presentaron a los foros organizados por el Senado de la República rechazaron con fundadas razones el Proyecto de Ley que había enviado la Cámara de Diputados a la Cámara revisora. Pero, en la discusión de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, la razón se encontraba rescindida de manera definitiva, sin posibilidad de incorporarse a los trabajos legislativos.

Al final, la iniciativa tuvo que ser rescatada por el presidente electo, Enrique Peña Nieto, como trascendió en los primeros días de noviembre. La prensa nacional realizó la crónica del significativo hecho político.

> “El coordinador parlamentario del PRI en la Cámara de Diputados, Manlio Fabio Beltrones, desmintió que el presidente electo, Enrique Peña Nieto, considere enviar al Congreso federal una nueva iniciativa de Reforma Laboral, y confirmó que la minuta enviada por el Senado de la República será modificada en la Comisión del Trabajo la próxima semana […] En el caso de la Reforma Laboral, hablando con el presidente electo, lo único que recibí fueron comentarios favorables acerca de que pudiéramos desahogar la iniciativa preferente que envió el actual gobierno. Me dijo que lo hiciéramos sin egoísmos y sin vanidades, siempre pensando en que México necesita esa reforma y con ella podremos alcanzar mayor competitividad.

> Eso habla de un presidente como Enrique Peña Nieto, que tiene conciencia de la importancia de una reforma de esta naturaleza, con la cual está comprometido […] Por su parte, el coordinador de la bancada del PAN, Luis Alberto Villarreal, se sumó al líder de la bancada del PRI, acerca de que en los próximos días o semanas habrá reforma: "Yo afirmo categóricamente que habrá Reforma Laboral y esta será la que presentó el presidente Felipe Calderón. Una reforma que, a todo mundo nos queda muy claro, busca un país más competitivo […] Una vez que el propio Villarreal, quien preside la Junta de Coordinación Política, no invocó el artículo 71 de la Constitución para continuar dando trámite de preferente a la minuta enviada por el Senado, ayer trató de enmendar el gazapo y anunció que solicitará a la Comisión del Trabajo que de manera inmediata cite a reunión para que en los próximos días podamos tener esta Reforma Laboral que México lleva esperando 42 años".[27]

Unos días después, de nuevo, la intervención de Enrique Peña Nieto fue imprescindible para desatorar la Reforma Laboral que había rebasado los 60 días correspondientes a la iniciativa preferente y que, por tanto, ya se encontraba con las restricciones de una iniciativa regular regida por el artículo 72 de la CPEUM.

> "El presidente de la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, Carlos Aceves del Olmo (PRI), reconoció que si su partido modificó su postura y aceleró el dictamen de la Reforma Laboral fue *porque Enrique Peña Nieto les pidió volver a dar el carácter de preferente a la iniciativa de Felipe Calderón. (sic)* "Esto tiene un cambio *cuando el presidente electo dijo que 'si es preferente, que sea preferente, que (Felipe) Calderón la publique (sic); ustedes analicen lo que conviene o no a los trabajadores'", reveló el priísta ante las críticas del PRD sobre la celeridad con que el tricolor retomó el*

[27] GARDUÑO, Roberto, Peña Nieto respalda la Reforma Laboral: pide que transite sin más contratiempos, Periódico La Jornada. Primero de noviembre de 2012, p. 13.

tema. Incluso, una vez que dio detalles sobre el viraje del PRI, Aceves del Olmo levantó la sesión, cuando varios diputados de PRD y Movimiento Ciudadano pedían una participación adicional en la sesión de la Comisión del Trabajo para requerirle más explicaciones al dirigente cetemista. ¡Aquí termina esto!, exclamó mientras tomaba sus documentos. Ayer por la tarde, una vez que la comisión se declaró en sesión permanente con objeto de votar hoy un dictamen a la minuta del Senado y que este pase al pleno el jueves, Silvano Blanco Deaquino (PRD) cuestionó que el Revolucionario Institucional dio marcha atrás en la decisión de que fuera Peña Nieto y no Calderón el que firmara el decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Ya recibieron la línea de que voten antes de que asuma su jefe el primero de diciembre, para pagarles a los empresarios, que son los únicos que están en favor, y con los que Peña Nieto tiene un compromiso. Y allá van ustedes, a pagarles el favor, indicó. En seguida, Aceves del Olmo trastabilló en una respuesta inicial: Que de repente salió que tenemos prisa. La política no es solo por el no, que porque soy el partido del no. La política es generosidad y lo acaba de demostrar el jefe de Gobierno (Marcelo Ebrard) al invitar a Calderón a la inauguración de la Línea 12 del Sistema de Transporte Colectivo Metro. Ante el traspié, y sin que nadie se lo pidiera, aclaró: no hemos platicado con alguien del PAN para decirle que somos generosos. Durante la reunión –que se quedó solo en las posturas de los partidos, pues no se abordó el punto de asuntos generales debido a la forma abrupta en que Aceves del Olmo dio por terminado el encuentro–, PRD, PT y Movimiento Ciudadano resaltaron que más allá de los artículos modificados por el Senado en materia de democracia y transparencia sindical, persiste el contenido más dañino para los trabajadores. Martí Batres (PRD) expuso que “la parte sustancial de la reforma es un golpe severo para los trabajadores; es una puñalada en la espalda a la clase obrera, porque legaliza la subcontratación y debilita con ello el contrato colectivo y el sindicalismo; pulveriza las prestaciones sociales y la jubilación; fractura el pago por hora […] es esencialmente negativa y destructiva de las condiciones de vida laborales”. El panista Juan Bueno Torio, confirmó que su bancada respaldará los cambios

avalados por los senadores, y el PRI insistió en que rechazará la modificación al artículo 371, respecto de la elección de dirigencias sindicales, y la incorporación del 388 bis, que busca publicitar los contratos colectivos antes de ser firmados por los trabajadores"[28]

Pero, de nuevo, poderosos andamiajes tras bambalinas redujeron las pretensiones democráticas del PAN en el ámbito laboral. En una nueva sesión por demás caótica e ilegítima, violentando toda la normalidad democrática parlamentaria, en particular el artículo 156 entonces vigente del Reglamento Interior de la Cámara de Diputados, el presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social volvió a llevar un nuevo dictamen, dictado en lo oscurito y sin ningún trabajo riguroso y colegiado, en donde desaparecían, en un acto de prestidigitación todas las reformas que incomodaban a las burocracias sindicales corporativas. El problema, en apariencia "solo de procedimiento", era en realidad un problema de fondo, como lo expresó el diputado Martí Batres Guadarrama:

"Este tema del procedimiento, de la discusión, si me permite tenemos aquí muy probablemente una falla pero de mayor alcance, porque es de carácter constitucional, toda vez que en el artículo 72, en el apartado e), de la Constitución, se establecen dos supuestos para la discusión de la minuta regresada por la Cámara revisora. El primer supuesto que establece el apartado e) es el siguiente, que a la letra dice la Constitución: Si las adiciones o reformas hechas por la Cámara revisora fuesen aprobadas por la mayoría absoluta de los votos presentes de la Cámara de origen, se pasará todo el proyecto al Ejecutivo para los efectos de la fracción a), su publicación. Y el otro supuesto es: Si las adiciones o reformas hechas por la Cámara revisora fueren reprobadas por la mayoría de votos en la Cámara de origen, volverán a aquélla para se tomen en consideración las razones de esta. En otras palabras, los dos supuestos que establece la Constitución,

[28] MÉNDEZ, Enrique, Se Consuma el Fraude Legislativo: Flexibilidad Laboral sin Democracia Sindica, Periódico La Jornada, 7 de Noviembre 2012, p. 5.

es que las adiciones hechas por la Cámara revisora fuesen aprobadas o fueren reprobadas. Son los dos supuestos que establece y sobre esa base el mecanismo de las minutas que se turnan entre la Cámara de origen y la Cámara revisora. En todo caso, de esto se deriva que lo que envió el Senado a la Cámara de Diputados se tiene que votar como tal. El proyecto de dictamen que nos tienen que presentar debe ser para aprobarlas o para reprobarlas y eso, al parecer, no es lo que nos están enviando. Nos están planteando un proyecto que modifica la minuta del Senado, no nos plantea aprobarla o reprobarla sino modificarla. Bueno, en ese caso, metan todo lo demás, porque ahí hay muchas modificaciones que hacer, a todo el tema de flexibilidad laboral, si fuera así".[29] En otras palabras, la Comisión de Trabajo y Previsión Social tenía que ceñirse a aprobar o rechazar lo rechazado por el Senado, no a expurgarlo, en cuyo caso se tendría que reabrir toda la discusión sobre el conjunto el Proyecto de Ley. El punto es de fondo, ya que si el procedimiento totalmente irregular que siguió la Cámara de Diputados para procesar la minuta enviada por el Senado de la República se reproduce como uso y costumbre en la vida legislativa del país, ello supondría que una de las Cámaras siempre estaría en condiciones de imponer su criterio a la otra, sin la necesidad de construir parlamentariamente, a través del diálogo, un consenso real. Pero, en realidad, ya estábamos en un mundo al revés, de la iniciativa preferente se había pasado a las iniciativas sin precedente.

El objetivo era eliminar el voto universal, secreto y directo, artículo 371, y la obligación de que los contratos colectivos descansaran en la autonomía de la voluntad real de las partes contratantes, en particular la de los trabajadores, que tendrían que manifestar, por medio del voto, su aceptación de los términos del mismo.

[29] Comisión de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Diputados, LXII Legislatura, Diario de Debates, 7 de Noviembre del 2012, pp. 22-23.

> “En el Senado de la República, se dio una discusión y se incorporaron dos elementos muy importantes que reconocimos en estos ocho artículos que devolvió el Senado a la Cámara de Diputados ¿Qué se hizo? Se incorpora un artículo donde se permite que los trabajadores ejerzan el derecho a elegir directamente a sus dirigentes por voto directo, libre y secreto y se introduce otro artículo más, el 388 Bis, precisamente para que los trabajadores decidan qué sindicato lo representa en su contrato colectivo. Estas dos conquistas fundamentales que se dieron en el Senado, precisamente, minan los pilares del viejo corporativismo. El viejo corporativismo en el que se sustentó el sistema priista; el régimen priista durante tantos años; corporativismo que no se vio afectado en estos años. Por eso es que para el PRI era de vida o muerte este tema y amenazó al PAN y les dijo: Si insisten en la democracia sindical, no hay Reforma Laboral. Los panistas se asustaron, se *apanicaron* (sic) y entonces, doblaron las manitas y cedieron en los dos únicos puntos buenos que había. En ese mar de contrarreforma, había dos elementos positivos y cedieron. Ya se quita lo del voto directo, también puede ser indirecto, o sea, se diluye la posibilidad de que el trabajador elija a su dirigente. Ah, es que dicen: Hay sindicatos muy grandes con decenas de miles, cientos de miles de trabajadores”. Y ¿eso qué? En México hay decenas de millones de votantes y se vota en urnas en las elecciones constitucionales. El número no impide el voto directo. Entonces, el voto indirecto lo que va a generar, es que se reproduzcan las nuevas estructuras, y en el caso de lo que se había logrado con el 388 Bis, el único antídoto para quitar los contratos de protección que vulneran tanto al trabajador como al patrón, también se quitan”.[30]

Una de las intervenciones más incisivas de todo el debate sobre la reforma a la Ley Federal del Trabajo la dio la diputada Luisa María Alcalde Luján, el día 7 de noviembre del 2012:

[30] Ibídem, pp. 35-36.

“Bueno, pues, me he inscrito en contra de este dictamen, ya que veo con tristeza que el artículo 388 Bis fue eliminado en este proyecto de dictamen. Veo con tristeza que se ha impuesto el corporativismo y la corrupción. Veo con tristeza que poco ha importado el sufrimiento de la gran mayoría de los mexicanos, que no hemos eliminado estos contratos de protección que tanto afectan a la gran mayoría de los trabajadores y las trabajadoras de México, que trafican con su dolor, que trafican con el trabajo humano y con los sueños de los trabajadores […] Me gustaría dejar claro qué es lo que está sucediendo aquí, porque pareciera una cuestión técnica y me gustaría más bien que fuera un lenguaje común. Lo que está sucediendo al eliminar el artículo 388 Bis es verdaderamente lamentable, es un crimen y es una traición para los trabajadores, porque este artículo era lo medular de lo que se había conseguido en el Senado. Los contratos de protección, como muchos de ustedes conocen y han sido víctima de ellos, son estos contratos en los cuales es un convenio pactado entre el patrón y entre el sindicato, el patrón elige, firman un contrato colectivo, en el cual la gran mayoría de estos contratos colectivos tienen los mínimos de ley; es decir que establecen los derechos que ya la Ley Federal del Trabajo, lo mínimo, el salario mínimo, cinco días de vacaciones, es la única oportunidad donde tienen los trabajadores para elevar su nivel de vida y estamos quitándole esta oportunidad. Estamos quitando esta oportunidad histórica que teníamos en esta Cámara, de que se recuperara el contrato colectivo para los trabajadores […] Los contratos de protección son los que suscribe el patrón con el sindicato de su elección a espaldas de los trabajadores para tener el control. Se firman con personas que se autonombran líderes sindicales, quienes se dedican justamente a administrar dichos convenios a cambio de lo cual reciben un pago económico por parte de los patrones. Es por esto que conocemos que estos líderes tienen tanto dinero, son ricos a costa de la pobreza de sus trabajadores […] Este tipo de contratos son el pan de cada día en nuestro mundo laboral. Más del 90 por ciento de los contratos colectivos así se firman, incluso, hemos llegado al absurdo de que

los patrones creen que es su derecho elegir al sindicato con quien firmar el contrato colectivo. La prueba misma de la simulación que vivimos, es que si revisamos con detenimiento los contratos colectivos de trabajo la gran mayoría establecen los derechos mínimos que ya la Ley Federal del Trabajo contempla como obligatorios, lo que nos indica que en casi todos los casos han dejado de tener sentido. La pregunta que muchos se han hecho y que tiene toda la lógica hacerla es ¿cómo es que algo tan evidentemente violatorio de los derechos humanos se permite y cómo podemos erradicarlo? La respuesta es el artículo 388 Bis. Es decir, que únicamente podemos eliminarlos si le damos en el mero corazón, en la simulación, y esto se logra estableciendo un procedimiento mediante el cual un sindicato no pueda firmar un contrato colectivo con un patrón, si antes no se le ha consultado a los trabajadores, porque los trabajadores supuestamente son los beneficiarios del contrato. Se tiene que consultar si están de acuerdo en que ese sindicato lo firme, o quiere que lo firme otro con el que se siente más fielmente representado; o también, en su caso, si no quiere firmar ningún contrato colectivo. Compañeros, de verdad esto es una muestra de corrupción. Lamento decirlo, pero no es más que quien vote en contra de este artículo, quien vote a favor de sacar este artículo, está votando a favor de la corrupción. Está votando a favor de los sindicatos blancos, del sindicalismo corporativo y del sindicalismo charro".[31]

En el pleno de la Cámara de Diputados, un grupo de diputados panistas "rompió" la lealtad del partido y los escasos elementos democráticos que contenía la minuta enviada por el Senado a la Cámara de Diputados fueron eliminados del Proyecto de Ley.[32]

---

[31] Ibídem, pp. 28-29 y 69-71.

[32] "El Partido Acción Nacional (PAN) en la Cámara de Diputados secundó al bloque PRI-PVEM-Panal para […] suprimir el derecho de los trabajadores a decidir qué sindicato los representaría para la firma de un contrato colectivo. También esas cuatro bancadas autorizaron que

El 13 de noviembre del año 2012, el Senado aceptó los términos de su colegisladora de manera dócil. En palabras de Javier Lozano Alarcón:

---

el Senado pueda publicar la Reforma Laboral, si en la revisión de la minuta hay nuevos cambios en los artículos 371 y 373; este último obligaba a los sindicatos a entregar información sobre el manejo de las cuotas. Aun cuando manejó el discurso de que mantuvo el bloque con la izquierda hasta el final, Acción Nacional aceptó modificar el artículo 371 para que el mecanismo de elección de líderes por el voto libre, directo y secreto no fuera el único, y en una cerrada votación para dejar fuera los artículos 388 y 390, relacionados con la atribución de los trabajadores para elegir sindicato, se evidenció el doble juego panista [...] En la votación de estos dos artículos, PRI, PVEM y Panal votaron por desecharlos, pero para ello contaron con el voto de ocho panistas, entre ellos empresarios, como el exdirigente del Consejo Coordinador Empresarial y presidente de la Comisión de Economía, Mario Sánchez Ruiz; del líder transportista y presidente de la Comisión de Transportes, Juan Carlos Muñoz Márquez; del textilero José González Serna; del dueño de maquiladoras en Ciudad Juárez Carlos Angulo Parra, y del vicepresidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana en Veracruz, Humberto Alonso Moreli. Con esos ocho sufragios prestados, el PAN garantizaba la eliminación de los citados artículos, ya que PRI, PVEM y Panal sumaron 250, pues el exsecretario de comunicación de la dirigencia del Partido Verde, Enrique Aubry, no asistió a la sesión. Su ausencia forzaba un empate en esta decisión con el Frente Legislativo Progresista que, sin embargo, habría perdido aun con todos los votos de Acción Nacional, debido a que tampoco estaban cuatro legisladores de Movimiento Ciudadano: Beatriz Córdova Bernal, Juan Luis Martínez, José Martínez Soto y Aída Fabiola Valencia Ramírez. De esta manera, el pleno desechó ambos artículos con 258 votos en favor y 237 en contra.

La forma en que el PAN secundó al PRI fue objeto de una amplia crítica desde el Frente Legislativo Progresista, que le reclamó haber roto el compromiso de avalar juntos el cambio que hicieron los senadores para obligar a elecciones libres, directas y secretas en los sindicatos. El dirigente panista, Gustavo Madero, dijo hace unos días que ojalá los perredistas no se cuartearan en el acuerdo. Pero quien se cuarteó fue el PAN, señaló el diputado Martí Batres […] Los perredistas Alejandro Carbajal y Miguel Alonso Raya respondieron que las cúpulas del sector obrero afiliadas en el Congreso del Trabajo se opusieron a que se avalara el 388 bis, porque “controlan 88 por ciento de los 92 mil contratos colectivos registrados en el país, pero además, sus juniors son los que extorsionan a los patrones con contratos de protección”. Antes, una vez que se definió la votación en lo general del dictamen, con 361 votos en favor y 129 en contra, el diputado Silvano Blanco Deaquino (PRD) insistió en que la reforma se aprobó debido a los compromisos de Enrique Peña Nieto con los grandes empresarios y los poderes fácticos. Y advirtió: Aquí lo vamos a esperar como se merece, el primero de diciembre. El pueblo de México sabrá lo que es actuar con dignidad. Paralelamente, diputados de PRD, PT y Movimiento Ciudadano subieron a la mesa directiva con una manta en la que se leía: Quien traiciona a los trabajadores traiciona a la patria”.

GARDUÑO , Roberto. Aprobada en lo general la Reforma Laboral en la Cámara de Diputados. Periódico La Jornada, viernes 9 de noviembre de 2012, p. 3.

"[...] No pretendemos, no buscamos, ni vamos a permitir que se detenga la marcha de la Reforma Laboral, porque estamos de acuerdo en el resto de su contenido la mayoría de los legisladores en este Congreso de la Unión y por eso queremos que esto siga adelante, para su promulgación, publicación e inicio de vigencia con el presidente de la república. Así pues, el Grupo Parlamentario de Acción Nacional votará a favor de este dictamen que hoy se pone a su consideración y lo haremos precisamente por considerar que estos temas de rendición de cuentas, transparencia y democracia sindical son mucho, muchísimo mejor de lo que hoy nos presenta la legislación vigente y aquello que nos fue enviado por primera vez por la Cámara de origen. El Grupo Parlamentario de Acción Nacional también celebra el contenido económico de la Reforma Laboral porque realmente está orientado hacia la competitividad, la productividad y el trabajo decente. Es una reforma que sí fortalece el equilibrio entre los factores de la producción, entre el capital y el trabajo y, además, no es cierto, es mentir, que esta reforma, tanto en su procedimiento constitucional cuanto en su contenido violento en disposición constitucional alguna o alguno de los convenios internacionales en los que México es parte en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Eso es falso. Esta es una Reforma Laboral largamente esperada, es sustancialmente igual a aquella que presentó, que presentaron los grupos parlamentarios de Acción Nacional en marzo del 2010, es sustancialmente igual a la que presentó el Grupo Parlamentario de Acción Nacional en el Senado en abril del 2012 y es también sustancialmente igual a la presentada por el presidente Calderón en su iniciativa preferente. En suma, es esta una auténtica reforma estructural que mucho nos satisface, que nos place en apoyar, en respaldar y en sacar adelante. Con esto, el grupo parlamentario de Acción Nacional muestra congruencia y un alto sentido de responsabilidad, porque con independencia de que no vayamos a tener la Presidencia de la República a partir del 1º de diciembre próximo, estamos apoyando recientemente una propuesta que nosotros impulsamos durante años, porque nos importa México y no necesariamente el Gobierno en turno. Por eso mismo es que nosotros logramos la mayoría necesaria para

sacar adelante el aspecto económico de la reforma y para sacar también con otras fuerzas políticas el aspecto sindical de la misma".[33]

En contraste, los senadores de la izquierda expresaban su pesar por la contrarreforma y los procedimientos torpes y atrabiliarios, con nocturnidad y alevosía, con la que finalmente se pretendía aprobarla. Es particularmente notable el contraste que realizaba al respecto el Senador Manuel Bartlett Díaz, entre los mecanismos que rigieron la construcción de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y lo que había acontecido con la llamada ya en los medios sindicales como la iniciativa indecente de Felipe Calderón Hinojosa:

"Hay que volver a insistir que este mecanismo llamado iniciativa preferente es una clara violación a la soberanía de este Congreso. El haber aceptado en la legislatura anterior que se diera este mecanismo que permite al Ejecutivo obligar al Congreso de la Unión a analizar en 30 días las iniciativas que él considere adecuadas, es violar la capacidad y la soberanía del Senado. Presentaremos en breve una iniciativa para echar por abajo esa reforma constitucional que debería ser aprobada por todos ustedes, porque es muy claro lo que ha ocurrido. Aquí se ha hablado y se maneja mucho en los medios, que es una maravilla que se logre el que una legislación que ha estado vigente durante 42 años, se dice, hasta ahora se modifique, lo cual no es un defecto de esa legislación, sino que habrá que entender, habrá que entender que fue el éxito de una reforma que quienes conocen la historia del derecho del trabajo en este país saben que hubo una negociación de un periodo largo en el que participaron gentes del más alto nivel en el sector laboral y maestros de la universidad y tratadistas de lo más reconocido a nivel mundial, como el profesor emérito de la UNAM, Mario de la Cueva […] Ahora, en 30 días hemos tenido que desahogar esa reforma que rompe toda esta estructura y genera un claro dominio y una hegemonía

[33] Senado de la república. Diario de Debates. Sesión del 13 de noviembre del año 2012, pp. 19-20.

del sector patronal. Yo quisiera hacer un llamado a los senadores y senadoras a partir de esta experiencia nefasta, porque estoy seguro que aquí la inmensa mayoría de los diputados y los senadores no saben lo que se está aprobando. Y lo podríamos discutir con toda claridad, la inmensa mayoría de los senadores y senadoras no saben lo que se ha aprobado, ni siquiera estuvieron presentes en esas sesiones de la Comisión del Trabajo en donde los trabajadores se opusieron, y no solamente por la cuestión de la democracia sindical y esto, sino porque están en contra de la reforma neoliberal que va a permitir toda clase de fechorías contra los trabajadores. Lo hemos dicho, lo hemos señalado, no es posible y es, si acaso, una disculpa a quienes no saben lo que van a votar hoy, que insisto son la gran mayoría, verdad, no se puede en 30 días analizar lo que era necesario analizar. Esta iniciativa preferente es, repito, una de las reformas estructurales impuestas por el Banco Mundial que los sectores económicos trasnacionales insisten e imponen en todo el mundo. Y con esa presión han logrado en América Latina, y ahí están los estudios publicados de la OIT, en ningún país de América Latina han logrado lo que dicen las falacias de que esta iniciativa va a lograr empleo para los jóvenes, el acceso de miles de trabajadores al empleo formal. En ningún país de América Latina lo han logrado".[34]

El senador Alejandro Encinas concluyó con las siguientes ideas el porqué de su voto en contra de la Reforma Laboral de Felipe Calderón Hinojosa:

"Es una lástima que este Congreso se incline, nuevamente, ante el poder del dinero. Porque con la reforma de hoy no solamente se fragmenta la jornada de trabajo, sino continúa el deterioro profundo del ingreso y el salario de los trabajadores; empezó en los ochentas, justamente cuando en la lógica de que los incrementos salariales eran inflacionarios y siempre se contuvo; la única mercancía que no ha incrementado su

[34] Ibídem, pp. 10-11.

valor en tres décadas ha sido el trabajo que ha perdido, solamente en los últimos 19 años, el 30 por ciento de su poder adquisitivo, mientras la productividad, esa productividad que se le reclama a los trabajadores mexicanos, aumentó en 147 por ciento, qué poca memoria se tiene aquí, porque siempre en aras de la modernidad se conculcan los derechos, se contienen los salarios, y lamentablemente hoy con estas reformas, muchos mexicanos no van a poder ejercer su derecho, aquí lo planteamos en el primer debate, nuestro grupo parlamentario, con la fragmentación de la jornada laboral, y la obligación establecida en la Ley del Seguro Social para acumular mil 250 jornadas semanales de trabajo, hoy un trabajador mexicano, en una jornada fragmentada, tendrá que cumplir los 77 años de edad para alcanzar su derecho de jubilación, paradojas de la vida, cuando la esperanza de vida en este país es de apenas 72 años de edad, muy por encima del derecho de la jubilación, a la esperanza de vida de los mexicanos […] Es absolutamente falso que con esta ley vaya a "amasar" la formalización de la economía y la creación de empleos. Hay que ver cómo va a legalizarse hoy lo ilegal, cómo en este país la subcontratación ha alcanzado ya cuatro millones de trabajadores que no tienen ninguna prestación social, y que esas decenas de miles de empresas subcontratistas haya llevado no solamente a la evasión de más de tres mil 800 millones de pesos, sino que además está llevando al desmantelamiento de las propias finanzas del Seguro Social que ya no tendrá recursos suficientes para garantizar las pensiones de los trabajadores mexicanos […] Y en el "colmo" del exceso, después de esta discusión que sostuvimos sobre el contenido de fondo de la reforma, y se avanzó medianamente en buscar un espacio para la libertad y el ejercicio de cuentas y la transparencia en los sindicatos, hoy de nueva cuenta se faculta, se limitan las acciones para controlar el abuso de los dirigentes sindicales [...] Con las reformas que hizo la Cámara de Diputados se mantiene intacta la estructura corporativa que permite el control de los trabajadores mexicanos, y al mismo tiempo la impunidad con que muchos de estos actúan en corrupción […] Mucho hemos aprendido de

este debate, iniciado efectivamente hace tres décadas, pero también en el cumplimiento de la palabra y de los compromisos. Yo lamento sinceramente que Acción Nacional en la Cámara de Diputados no haya honrado su palabra".[35]

Finalmente, en las postrimerías del día martes 13, fue remitida a Felipe Calderón Hinojosa, para su publicación, la infausta Reforma que derogó el orden jurídico precedente en las relaciones laborales de México establecido por la Ley Federal del Trabajo de 1970.[36]

---

[35] Ibídem, pp. 26-27.

[36] "Después de 71 días de debate entre ambas cámaras, el Senado de la República aprobó ayer, con el voto de PRI, PAN y PVEM, la Reforma Laboral y turnó al Ejecutivo Federal el articulado en que se obtuvo consenso. Concluyó así el proceso legislativo en torno a lo que fue la iniciativa preferente de Felipe Calderón en materia laboral. En lo general, la reforma –que pasó dos veces por ambas cámaras– fue aprobada ayer por 96 votos en favor y 28 en contra, estos últimos del bloque de senadores de izquierda, que en voz de sus legisladores advirtió que se trata de una contrarreforma patronal que llevará a una mayor pobreza a los trabajadores. El Senado se allanó a los cambios realizados por los diputados en materia de democracia sindical y solo hubo una modificación, ya que el PAN votó junto con PRD, PT y Movimiento Ciudadano para restituir a la minuta los artículos 388 bis y 390, referidos a transparencia en la contratación colectiva y eliminada en San Lázaro. Sin embargo, el pleno del Senado determinó regresar exclusivamente estos dos artículos a la Cámara de Diputados y el resto de la minuta –donde está el articulado que cambia las condiciones de trabajo de los asalariados al introducir la flexibilidad, los pagos por hora, la inestabilidad en el empleo y la facilidad en los despidos– se remitió al presidente Felipe Calderón para que la promulgue. El proceso fue impugnado en tribuna por el perredista Luis Miguel Barbosa, quien consideró que se violó el artículo 72 constitucional, ya que, a su juicio, toda la minuta debió regresarse a San Lázaro para desahogar también los dos artículos reintegrados. Sin embargo, no tuvo éxito, toda vez que ese artículo no es claro y se impuso la interpretación de priístas y panistas. Durante más de cuatro horas el debate lo dieron senadores de PRD, PT y Movimiento Ciudadano, y prístas y panistas apenas respondieron las críticas que recibieron. De entrada, la perredista Alejandra Barrales dijo que por lo menos el viejo PRI defendía a los trabajadores. Dolores Padierna advirtió que debiera darles vergüenza a los dirigentes sindicales presentes encajar una puñalada por la espalda a sus representados.

La senadora de Nueva Alianza, Mónica Arriola, hija de Elba Esther Gordillo, votó en favor de esa reforma, a la que calificó de histórica. A su vez, el perredista Alejandro Encinas reviró: Lo es porque se trata del mayor agravio a los trabajadores después de 1917. Igualmente, el coordinador del PT, Manuel Bartlett, dijo ante el pleno que nadie podrá ocultar que esa reforma patronal es una imposición de Peña Nieto, asociado con el que ya se va. Expresó asimismo confianza en que los trabajadores mexicanos reaccionen y reclamen

A partir de esta breve reseña de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, contemplando en su conjunto la compleja maniobra política y legislativa incubada y desplegada desde, por lo menos, tres años atrás, podemos comprender que mover a México desde un paradigma laboral protector de la dignidad de los trabajadores como sujetos centrales de la producción a uno nuevo, el paradigma laboral de la globalización, en el que el trabajo es convertido en una mercancía susceptible de fluir sin restricciones en los desplazamientos y oscilaciones que le imponga unilateralmente la producción globalizada, sean estos trabajos precarios por hora o migraciones temporales en actividades productivas fuera del país, *requirió de una dirección política centralizada más allá de los partidos políticos, más allá de las aldeanas corporaciones patronales de la República Mexicana.* Parafraseando a Friederich Katz, es razonable suponer que hubo una diplomacia desconocida para los ciudadanos de a pie, que fue atando los hilos para concluir alineando, como piezas en un tablero, sus peones de brega en el escenario político nacional con una orientación precisa. Es mostrando los movimientos de estos actores, a veces ignorados a simple vista, como podremos realizar una correcta disección, un análisis de los objetivos explícitos, implícitos e ininteligibles de la Reforma Federal del Trabajo del año 2012.

---

justicia social, como lo están haciendo en España y en otros países de Europa afectados por cambios laborales similares, que solo benefician a los empresarios y al capital.

El presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Ernesto Gándara, y el senador Raúl Cervantes, los únicos dos priístas que participaron en la discusión, destacaron que la Reforma Laboral fomenta la productividad, incentiva la generación de empleos y potencia el crecimiento económico. Cervantes dijo que a quienes critican al tricolor los considera oposicionistas, y expuso que se debatía, como a principios de los 80, una reforma al capítulo económico de la Constitución. Encinas le respondió que tenía razón, que esta Reforma Laboral tendrá consecuencias similares a aquellas que privatizaron el patrimonio público en beneficio de unos cuantos y lamentó que el Congreso se incline nuevamente ante el poder del dinero".

BECERRIL. Andrea, Aprobada la Reforma Laboral en el Senado: Concluye el proceso iniciado 71 días atrás, Periódico La Jornada, miércoles 14 de noviembre de 2012, p. 5.

CAPÍTULO II
LOS OBJETIVOS EXPLÍCITOS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012 EN LA VOZ DE LOS PODERES FÁCTICOS QUE LA PROMOVIERON

Quam Maximis Potest Itineribus: Las marchas forzadas de la nueva legislación laboral

Como si se tratase de la ocupación de un territorio adversario, *et quam maximis potest itineribus,*[37] uno de los rasgos dominantes y específicos de la nueva legislación laboral de México, que surge de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en el otoño del año 2012, fue su aprobación contrarreloj en el brevísimo espacio entre el último Informe de Gobierno de Felipe Calderón y la toma de posesión de Enrique Peña Nieto. Para los nuevos poderes fácticos que dominan el escenario político de México, desmantelar la legislación laboral heredada del Constituyente de 1917 era imprescindible, punto de partida ineludible de las reformas estructurales que, en conjunto y a continuación, se han desplegado a lo largo de la primera mitad del actual sexenio, el de la restauración del antiguo partido de Estado.

En este segundo capítulo describo cómo se fueron configurando las fuerzas reales que impulsaron este nuevo marco jurídico de las relaciones laborales en México, poniendo el acento en el papel protagónico del capital financiero internacional. Es por ello que la primera parte del mismo se destina a describir sus rasgos y potencias, así como su acción política indirecta a

[37] CÉSAR CAYO, Julio. The Works of Julius Caesar, (parallel English/Latin) W. A. McDevitte. Translator: W. S. Bohn, New York. Harper & Brothers. 1869, p. 7 y César Cayo, Julio. La Guerra de las Galias. Traducción de Joseph Goya y Muniain, Imprenta Real, Madrid, España, 1798, p. 8.

través de organismos internacionales multilaterales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OECD por sus siglas en inglés, entre otros. El argumento central de este segundo capítulo de la tesis es que los tiempos de la reforma fueron inducidos desde el exterior como parte de las condiciones establecidas para la gobernanza neoliberal de México en la segunda década del siglo XXI. Condiciones por demás asumidas por las élites del país como parte de su propio credo, por razones ideológicas, cuya mentalidad neocolonial les hace reproducir de manera mecánica el pensamiento del *mainstream* del pensamiento económico, como si se tratara de dogmas incontrovertibles. Es en este segundo capítulo donde sintetizo un debate teórico subyacente, que nunca se reflejó en la Cámara de Diputados cuando se discutió la reforma a la Ley Federal del Trabajo, pero que de manera oblicua sea ha dado entre los organismos multilaterales mencionados con anterioridad y la Organización Internacional del Trabajo, uno de los últimos espacios del venerable y digno derecho internacional del trabajo.

2.1 Un concepto jurídico fundamental: Génesis y dimensión del derecho del trabajo. Homenaje al maestro Mario de la Cueva

En la reproducción, en 1975, por parte de su bien amada Universidad Nacional Autónoma de México, de un importante texto escrito en su juventud, *La idea del Estado,* el Maestro Mario de la Cueva realizó la siguiente consideración sobre su origen:

> “Este ensayo sobre el Estado es el resultado de las enseñanzas que recibí de mis maestros de 1921 a 1925 en la Escuela Nacional de Jurisprudencia de la Universidad Nacional de México y de 1931 a 1933 en *Die Friedrichwilhelmsuniversität zu Berlin*. Su recuerdo permanecerá firmemente en mi conciencia. Contiene las lecciones que impartí en la Facultad de Derecho

de la Universidad Nacional Autónoma de México a partir del año 1929 y las observaciones y sugerencias de mis alumnos, que contribuyeron a despertar el amor por el saber y por la libertad. A todos ellos mi cariño y mi gratitud y un voto ferviente porque nuestra Escuela y nuestra profesión sean, como lo han sido en todos los siglos de la historia, la estrella de la justicia que ilumina la vida de los hombres y de los pueblos".[38]

La piedra angular en que descansa la presente tesis es la doctrina materialista de la historia, desarrollada por el maestro Mario de la Cueva. En particular, su rigurosa Teoría del Estado y la relación que él establecía entre esta primera con la Teoría del derecho del trabajo: su convicción de que en la base de todo Estado contemporáneo se encuentra la forma integral, de naturaleza específica en cada nación, de la relación que establecen entre sí el trabajo asalariado y el capital.

La hegemonía del capital sobre el proceso de producción y reproducción de la civilización material de la sociedad es una combinación de elementos de dominación y dirección, de coerción y de consenso. Las fuerzas productivas de una sociedad no se reducen al andamiaje físico de maquinaria y equipo, sino que necesariamente incluyen el *"savoir fare"* de las clases dirigentes. La autoridad y el poder del Estado brotan de la manera en que la clase dominante la ejerce en la producción, de la forma en que transforman el proceso de trabajo en un proceso de valorización del capital.

El primer intelectual mexicano en descubrir la relación entre la Teoría del Estado y la Teoría del derecho del trabajo fue el venerable maestro Mario de la Cueva, al señalar al Derecho del trabajo como la "superestructura del trabajo", una legítima respuesta contra las relaciones económicas y jurídicas creadas por el establecimiento pleno de la propiedad privada y la mercantilización de la

[38] CUEVA, Mario de la. Idea del Estado. Editado por la Coordinación de Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México, 1975. Presentación, p. 1.

civilización material. Para el maestro Mario de la Cueva, el objetivo del derecho del trabajo tenía "[...] que ser la justicia social, el poner la riqueza al servicio de todos, a fin de que cada uno conduzca una existencia material decorosa y pueda desarrollar libremente sus facultades y aptitudes".[39]

La génesis y desarrollo del Derecho del trabajo es la adaptación del Estado "[...] al grado de desarrollo de las fuerzas económicas, (e implican) que la burguesía se ha visto obligada a aceptar determinadas exigencias de las clases trabajadoras, a fin de conservar la propiedad de los elementos productivos y la posibilidad de utilizar y explotar al trabajo".[40]

Mario de la Cueva, a raíz de sus años de estudio en Alemania, rescató la importancia histórica de la Constitución de Weimar, el texto fundacional de la República Federal de Alemania aprobado el 11 de agosto de 1919 semanas después del Tratado de Versalles, en el desarrollo del Derecho del trabajo, en la que se explicitaba la necesidad de plasmar los principios de justicia social en una ley del trabajo, *Hilfdienstgesetz*, que venía incubándose desde el año 1916. En el artículo 157, la Constitución de Weimar afirmaba: "El trabajo está colocado bajo la protección particular del Estado. El estado creará un derecho unitario del trabajo".[41]

La Constitución de Weimar asumió, desde la perspectiva de Mario de la Cueva, de una manera más plena que la Constitución Mexicana de 1917, que la economía era un asunto social, en el que, ante la debilidad del trabajador frente al patrón, era indispensable garantizar la asociación de los trabajadores para

---

39 Ibídem, p. 382.

40 Ibídem, pp. 413-414.

41 CUEVA, Mario de la. Derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, 1954. Cuarta edición, tomo I, México pp. 48-50.

oponer la fuerza del número a la fuerza de la riqueza.[42] A raíz del Derecho del trabajo existe la consideración del pueblo como un todo. La presencia latente de una República de los trabajadores.[43]

De las reflexiones de Mario de la Cueva, llegamos a una primera conclusión metodológica: el Derecho del trabajo es la más poderosa herramienta para preservar la existencia de la República . Sin un sólido Derecho del trabajo, y abandonada la economía a las fuerzas del mercado, el Estado pierde toda autonomía frente a los poderes fácticos. El Estatuto de los Trabajadores al dotarlos de poder económico y político crea el único contrapeso que impide que la República sucumba ante la oligarquía. Por ello, toda reforma al Estatuto del Trabajo llevaba implícita una profunda reforma del Estado.

En el pensamiento de Mario de la Cueva está presente la idea de trascender el contractualismo individual en la relación del trabajo asalariado con el capital. Los horrores de la primera Revolución Industrial desarrollada en Inglaterra fueron resultado de las formas y procedimientos del capitalismo original. La "libertad contractual de las partes" entre los trabajadores, aislados unos de otros, por una parte, con el adquirente de su fuerza de trabajo, los patrones, por la otra, es punto de partida para la substracción depredadora del único recurso en manos de los proletarios. Por ello, era necesaria la emergencia de un Derecho del Trabajo, como un conjunto de normas de interés público en el que se plasmaran las demandas legítimas de los trabajadores.

Es en el propio Marx en donde encontramos el vínculo poderoso entre las relaciones sociales construidas en la producción de bienes y servicios, y la naturaleza del poder político. Cuanto más despóticas sean las relaciones de trabajo que imponga el capital a los trabajadores subordinados, los productores

---

42 Ibídem, pp. 67-68.

43 Ibídem, p. 245.

directos, en el proceso de producción, más coercitivas y autoritarias serán las formas de organización del Estado:

> "La forma económica específica en la que se le extrae el plustrabajo impago al productor directo determina la relación de dominación y servidumbre, tal como esta surge directamente de la propia producción y, a su vez, reacciona en forma determinante sobre ella. Pero, en esto se funda toda la configuración de la entidad comunitaria económica, emanada de las propias relaciones de producción y, por ende, al mismo tiempo, su figura política específica*. En todos los casos es la relación directa entre los propietarios de las condiciones de producción y los productores directos* –relación esta cuya forma eventual siempre corresponde naturalmente a determinada fase de desarrollo del modo de trabajo y, por ende, a su fuerza productiva social– *donde encontraremos el secreto más íntimo, el fundamento oculto de toda la estructura social, y por consiguiente también de la forma política que presenta la relación de soberanía y dependencia, en suma, de la forma específica del Estado existente en cada caso.* Esto no impide que la misma base económica –la misma con arreglo a las condiciones principales– en virtud de incontables diferentes circunstancias empíricas, condiciones naturales, relaciones raciales, influencias históricas operantes desde el exterior, etc., pueda presentar infinitas variaciones y matices en sus manifestaciones, las que solo resultan comprensibles mediante el análisis de estas circunstancias empíricamente dadas".[44]

En la perspectiva del maestro Mario de la Cueva, el Derecho del trabajo se desarrolla en oposición al despotismo patronal en la relación de trabajo. Es un esfuerzo jurídico de profundo contenido social y humanista para alcanzar una dimensión nueva que separe las relaciones laborales del Derecho civil. Como

---

[44] MARX, Carlos. El capital. Crítica de la Economía Política. Tomo III, volumen 8, Editorial Siglo XXI, 1981, México, p. 1007.

lo señala el maestro Mario de la Cueva: durante el periodo de ascenso del capitalismo,

> "las relaciones de trabajo se concibieron como una forma del contrato de arrendamiento, tal como lo habían proclamado los jurisconsultos romanos. Una de las tantas distinciones diabólicas estableció que en las relaciones de trabajo la cosa arrendada no era la persona humana como tal, sino su energía de trabajo; así se salvaban teóricamente la libertad y la dignidad del hombre-trabajador y se abría la posibilidad, ya sin menoscabo de su personalidad, para que su energía de trabajo quedara regulada por las normas que regían los contratos y las obligaciones. Según estos razonamientos, la energía humana de trabajo quedó reducida a una cosa que en nada se distinguía de los vehículos o de los animales. Fue entonces, sobre esta concepción esclavista de la energía de trabajo, que hizo acto de presencia la Escuela económica liberal, para sostener que pues el trabajo era una cosa que estaba en el comercio, su precio o contraprestación debía regirse por la ley de la oferta y la demanda".[45]

Desde la perspectiva de Mario de la Cueva, con su victoria moral y política en la Revolución, los trabajadores mexicanos, a través de los Constituyentes de 1917, "[...] expropiaron al Derecho civil las relaciones de trabajo"[46] dando paso a un estatuto dinámico, no solo por el desarrollo de la propia ley del trabajo sino por la posibilidad, a partir del ejercicio del derecho a la contratación colectiva, de trascender los alcances básicos de la Ley misma.

Por ello, toda la construcción de esta tesis descansa en el concepto, creado por el maestro Mario de la Cueva, quién establecía que:

---

[45] CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, vigesimosegunda edición, actualizada por el doctor Porfirio Marquet Guerrero, México, 2011, pp. 81-82.

[46] Ibídem, p. 82.

"DERECHO DEL TRABAJO es el Estatuto que la clase trabajadora ha impuesto en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de servicios. Es, por tanto, la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".[47]

2.2 Los mercados financieros y la Reforma Laboral en México

Al comienzo de su gran obra clásica, El capital, Carlos Marx afirmaba lo siguiente: "La riqueza en las sociedades en las que domina el modo de producción capitalista se presenta como un enorme cúmulo de mercancías, y la mercancía individual como la forma elemental de esa riqueza".[48] En el capitalismo crepuscular del siglo XXI, dominado por las representaciones virtuales, la riqueza se desdobla al punto que, a la par del arsenal de acervos tangibles que circulan a través del mercado de valores de uso que satisfacen una necesidad, emerge un torrente de títulos e instrumentos financieros, las nuevas formas jurídicas del capital-dinero, una pirámide de papel creada por los más diversos tipos de documentos que se atribuyen el derecho a participar con una parte de la riqueza real excedente que produce el mundo entero año con año.[49] La

---

47 Ibídem, p. 85.

48 MARX, Carlos. El capital, tomo I, volumen I, primera edición, Editorial Siglo XXI, México, 1975. p. 43.

49 Uno de los últimos instrumentos financieros que galopan por la economía del mundo como el quinto jinete del Apocalipsis son los *Credit Default Swaps*, un producto financiero que consiste en una operación financiera de cobertura de riesgos, dentro de lo que se denominan productos financieros derivados de crédito, que se concreta mediante un contrato de *swap* (permuta o trueque) sobre un determinado instrumento de crédito (pueden ser bonos de deuda soberana o bonos corporativos) en el que el comprador del *Credit Default Swap* se compromete a realizar una serie de pagos periódicos (denominados *spread*, esto es primas) al vendedor y, a cambio, recibe de este una cantidad de dinero en caso de que el título que sirve de activo bajo cobertura dentro del contrato, llamado activo subyacente, sea impagado

exuberancia irracional de los instrumentos financieros derivados, retomando la histórica frase de Alan Greenspan, el mítico presidente de la Reserva Federal en el periodo precedente a la gran crisis de la primera década del siglo XXI, los ha llevado a ascender a los 65 billones de dólares tan solo en el caso de los de última generación, los CDS, un monto equivalente a dos terceras partes del producto mundial bruto. Su operación opaca y desregulada permite suponer que se concentran en un reducido número de inversores.

En la economía contemporánea el ahorro de los países, del que en última instancia dependen los recursos para el crecimiento de su economía, no permanece guardado bajo siete llaves dentro de un cofre oculto en la pared detrás del cuadro del abuelo. Son activos financieros que buscan maximizar su rendimiento, y se desentienden de su país de origen tan pronto como les es posible, una vez que transitan a su forma líquida como capital-dinero. La suma a nivel

a su vencimiento o la entidad emisora incurra en suspensión de pagos. “Warren Buffett, uno de los inversores más exitosos y el hombre más rico del mundo junto a Bill Gates, afirmó el pasado año que los derivados son como armas de destrucción masiva para el sistema financiero, debido a su extrema complejidad incluso para quienes los manejan. "Tienen el poder de endeudar a todo el sistema financiero en su conjunto y magnificar los efectos de una crisis", dijo en su visita a Madrid en mayo de 2008. Otro de los prestigiosos inversores críticos con estos productos es George Soros. En una reciente conferencia en el Institute of International Finance, calificó a los CDS como "instrumentos de destrucción" y defendió su prohibición debido a su perversa naturaleza y sus destructivos efectos, tal y como informa The Business Insider. Entre estos últimos, Soros puso el ejemplo de las quiebras de gigantes instituciones financieras como Bear Stearns o Lehmann Brothers. Sin embargo, extendió sus dañinas consecuencias a entidades no financieras, poniendo el caso de General Motors. Así, dijo que algunos tenedores de bonos de la compañía poseían CDS, con lo que tenían mayores expectativas de beneficios con la bancarrota de GM que con su reestructuración. En este sentido, comparó los Credit Default Swaps con un seguro de vida sobre la vida de otro, teniendo una licencia para matar a esa persona. Además de estos dos gurús, ha habido otras voces que advirtieron de la peligrosidad de los derivados, incluso antes de que aparecieran los primeros destellos de la crisis *subprime* en agosto de 2007. Este es el caso de Richard Bookstaber, especialista en temas financieros, testigo de excepción de las últimas crisis financieras y autor del libro publicado en abril de 2007: A Demon of our Own Design (Un demonio de nuestro propio diseño). En su libro, ataca contra los instrumentos derivados por su extrema complejidad, sosteniendo que ni las propias entidades que los crean son conscientes de sus riesgos. Así, abogaba por una mayor sencillez y prudencia en las estrategias financieras”. MARTIN, Ángel. Los Credit Default Swaps. http://www.libertaddigital.com/economia/credit-default-swaps-causa-de-la-crisis-o-consecuencia-de-la-intervencion-monetaria-1276362410/

internacional de los “ahorros” en la economía capitalista constituye, por tanto, sus “fondos de acumulación”, y pertenecen al libre albedrío de sus opulentos propietarios, destacando los grandes inversionistas así como los fondos institucionales correspondientes a los fondos de pensión o las grandes aseguradoras.

> “Los actores principales son los *fondos de inversión*. La inversión colectiva maneja activos por valor de 18 billones de euros. El 41% de ese dinero está invertido en renta variable, el 21% en bonos y el 18% en renta fija a corto plazo (*money market*). Los intereses de los ahorradores anglosajones son los que priman: el 55% del dinero invertido en fondos procede de EE. UU., el 32% de Europa y el 13% del resto de regiones mundiales [...] Tras los fondos de inversión, los siguientes protagonistas son los *fondos de pensiones*. Los productos de jubilación manejan casi 14 billones de euros (invertidos principalmente en renta fija). Una de las gestoras de pensiones más emblemáticas es *Calpers*, que gestiona el dinero de los funcionarios de California y mueve más de 200,000 millones de euros. Otros actores que han ganado peso en el mercado durante los últimos años son los denominados *fondos soberanos*. Estos vehículos de inversión creados por países ricos en materias primas o con superávit fiscal tienen una política de inversión a largo plazo y destinan su dinero tanto a deuda (pública y privada) como a renta variable. Los 15 mayores fondos soberanos manejan activos valorados en 2.5 billones de euros. Los principales fondos corresponden a Abu Dhabi, Noruega, Arabia Saudí, China, Kuwait, Singapur, Rusia y Catar. Mirados con recelo hace unos años por Occidente, por su opacidad y carácter estatal, los fondos soberanos son ahora cortejados por empresarios y gobernantes debido a su abundante liquidez [...] El cuarto actor del mercado es el más pequeño por tamaño pero quizás el más influyente: los *hedge funds* o *fondos de alto riesgo”*.[50]

[50] FERNANDEZ, David. Las manos que mecen los mercados. El País digital, 4 de agosto del 2011, http://elpais.com/diario/2011/08/04/economia/1312408809_850215.html.

Como se puede concluir, los niveles de concentración y centralización del capital mundial han alcanzado un nivel sin precedente en el transcurso de los primeros años del presente siglo. La soberanía de las naciones queda como rehén de las operaciones de estos sicarios de la economía mundial. Incluso los gobiernos de las potencias mundiales palidecen frente a sus desafíos y licencias, concedidas por ellos a sí mismos, en desvergonzadas operaciones especulativas. En este contexto, México, con su economía abierta, pequeña y desguarnecida, creada por casi un cuarto de siglo de reformas neoliberales, es particularmente vulnerable a las presiones de capitales altamente centralizados, que operan como una legión imperial a la hora de desestabilizar una economía que se resista a sus dictados.

En el *"modus operandi"* del capital financiero global, los organismos multilaterales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, el Banco Interamericano de Desarrollo o la OECD, entre otros, son cruciales para que sus sugerencias a los países subordinados aparezcan como "recomendaciones" neutrales y bienintencionadas de instancias neutrales, en donde las propias naciones tienen representantes, por lo cual no pueden considerarse como dominadas por intereses que les sean adversos.

En el caso de la Reforma Laboral, el papel central en la inducción de la misma estuvo a cargo del Banco Mundial y de un mecanismo de evaluación establecido como el Índice de Facilidad para hacer de Negocios, mejor conocido por sus siglas en inglés, *Ease of doing business index* (EDBI). El EDBI considera un gran número de rubros, pero resalta lo que el Banco Mundial denomina los indicadores de *rigidez del marco institucional legal para abrir un puesto de trabajo*, o crear un empleo, para una empresa media, dentro del país analizado, o más brevemente, *el índice de rigidez de la legislación laboral*. La idea básica del Banco Mundial es mostrar con este indicador si el marco institucional de las relaciones laborales reduce las obligaciones de las empresas en el momento de contratar fuerza de trabajo hasta el punto de poder disponer de la misma como un insumo más, el cual se puede adquirir en las cantidades y condiciones

básicas, sin generar costos de operación adicionales. Es por ello que ponía énfasis en la posibilidad de contratar personal por plazos de duración determinada, la posibilidad de salarios mínimos por debajo del valor agregado promedio por trabajador para el conjunto de la economía y las posibilidades de terminar la relación laboral con los costos mínimos posibles.[51]

---

[51] En las propias palabras del Banco Mundial dicho índice estaría conformado por el siguiente conjunto de parámetros:

"La rigidez del empleo cubre 3 áreas: la dificultad de contratación, la rigidez en los horarios y la de dificultad de despido. La dificultad de contratación analiza: (1) si los contratos de duración determinada están prohibidos para tareas permanentes; (2) la máxima duración acumulada de los contratos de duración determinada; y (3) la proporción del salario mínimo para un aprendiz o empleado de primer año respecto del promedio del valor agregado por trabajador. El valor agregado promedio por trabajador es la proporción del ingreso per cápita de una economía sobre la población laboralmente activa como porcentaje del total de la población.

La rigidez en los horarios cubre cinco áreas: (1) si hay restricciones al trabajo nocturno; (2) si hay restricciones al trabajo durante el descanso semanal; (3) si la jornada laboral semanal puede consistir en 5.5 días o es más de seis días; (4) si dicha jornada semanal puede extenderse 50 o más horas (incluyendo horas extraordinarias) durante dos meses al año, en respuesta a un incremento estacional de la producción; y (5) si el promedio de las vacaciones anuales pagadas para un trabajador con un año de antigüedad, un trabajador con cinco años de antigüedad y un trabajador con diez años de antigüedad supera los 26 días laborables o no llega a 15 días laborables.

La dificultad de despido observa ocho cuestiones: (1) si el despido por motivos económicos no constituye una causa justa de despido; (2) si el empleador necesita notificar a una tercera parte (como por ejemplo un organismo del gobierno) su decisión de despedir a un trabajador por motivos económicos; (3) si el empleador necesita notificar a una tercera parte para despedir a un grupo de nueve o más trabajadores por motivos económicos; (4) si el empleador necesita la aprobación de una tercera parte para despedir a un trabajador por motivos económicos; (5) si el empleador necesita la aprobación de una tercera parte para despedir a un grupo de nueve o más trabajadores por motivos económicos; (6) si la ley exige que el empleador intente la reubicación o la formación del trabajador previa a un despido por motivos económicos; (7) si se aplican reglas de prioridad para el despido por motivos económicos; y (8) si se aplican reglas de prioridad para volver a contratar. El costo de despido mide el costo de los requisitos de preaviso, de las indemnizaciones por despido y de las sanciones por despedir a un trabajador por motivos económicos, expresado en salarios semanales. Para asignar la puntuación se considera el valor promedio de los requisitos de preaviso y el pago de indemnizaciones aplicable a un trabajador con un año de antigüedad, un trabajador con cinco años de antigüedad y un trabajador con diez años de antigüedad. Un mes se registra como 4 con 1/3 semanas.

BANCO MUNDIAL. http://espanol.doingbusiness.org/methodology/employing-workers

En el **cuadro 2.1** presentamos una ilustración para algunos países del Índice de rigidez laboral y sus tres componentes básicos, *la dificultad de contratación, la rigidez en los horarios y la de dificultad de despido.* Destaca el hecho que es el marco jurídico anglosajón, en países como Estados Unidos, Australia y Canadá, en los que la flexibilidad laboral preconizada por el Banco Mundial emerge como el paradigma de utilización óptima de la fuerza de trabajo para la creación y desarrollo de empresas, en los que las formas de contratación, flexibilidad de los horarios y libertad de despido no tienen ninguna restricción. El caso del Japón y su emblemático toyotismo, representaría un punto intermedio, dadas las limitaciones en el despido de los trabajadores y los significativos costos asociados a ella. Dentro de América Latina, las condiciones creadas por la legislación laboral colombiana, de fuerte inspiración neoliberal, permiten que su índice de rigidez laboral, ponderado en 10 puntos sea, incluso, más bajo que el de Japón o el de Chile, ponderado a su vez en 18 puntos, lo que convierte al país andino en el otro país de América Latina que más se aproxima a una flexibilización extrema de su mercado laboral. Hasta el año 2010, en el otro extremo tendríamos las legislaciones laborales de México y Brasil, aunque por distintas razones. En el caso brasileño, las barreras más importantes se darían en las formas de contratación que limitan la utilización de contratos por tiempo determinado para tareas permanentes y la flexibilización de las cargas y horarios de trabajo, aunque no pareciera poner grandes restricciones en la terminación unilateral de las relaciones laborales de acuerdo con las necesidades de las empresas. En el caso de México, para el Banco Mundial, la mayor rigidez en la legislación laboral residía en los altos costos, y la regulación estricta de las causas y procedimientos para el despido de los trabajadores en la legislación laboral provenientes de la Revolución.[52] No es por ello una sorpresa que el Banco Mundial ponderase la rigidez laboral de México por arriba de los 40 puntos, diez veces más que la rigidez laboral de Canadá y cuatro veces más que la de Colombia.

[52] BORTZ, Jeffrey. Revolution within the Revolution: Cotton Textile Workers and the Mexican Labor Regime, 1910-1923, First Edition, Stanford University Press, Stanford, California, 2008.

CUADRO 2.1
ÍNDICE DE RIGIDEZ DE LA LEGISLACIÓN LABORAL
AÑO 2010

	Estados Unidos	Australia	Canada	Japón	Colombia	Chile	México	Brasil
Dificultad de contratación	0	0	11	11	11	33	33	78
Rigidez en los horarios	0	0	0	7	20	0	20	60
Dificultad de despido	0	0	0	30	0	20	70	0
Índice de rigidez laboral	0	0	4	16	10	18	41	46
Posición ranking mundial	1	1	17	40	63	72	136	138

Fuente: Banco Mundial, Doing Business 2010, Washington, D.C. Anexo estadístico por país.

A partir de la trama de argumentos construida por el Banco Mundial con su índice de rigidez laboral, el conjunto de los organismos multilaterales se sumó a una ofensiva integral en contra de la legislación laboral mexicana. Tal fue el caso de la OECD, que en documentos oficiales sobre el estado que guardaba el marco normativo de las relaciones de trabajo en México afirmó:

> "A México le urge una Reforma Laboral profunda y de amplio alcance. La economía mexicana está operando *con una ley laboral obsoleta* (de la década de 1960) y esto le resta competitividad, flexibilidad y capacidad de crecimiento. Sin una reforma de fondo, México no podrá mejorar su baja productividad laboral, ni dar un impulso fuerte al empleo de los jóvenes, ni a la incorporación de las mujeres y las personas con capacidades diferentes a la actividad económica del país; tampoco podrá combatir eficientemente el trabajo infantil, ni crear incentivos eficaces para promover el trabajo formal. La OCDE ha recomendado y apoyado el diseño y promoción de las reformas de la Ley Federal del Trabajo para crear más y mejores empleos. Las propuestas de reforma presentadas al Congreso y discutidas en Comisiones en 2010 y 2011, mismas que parecían contar con el apoyo de varias fracciones parlamentarias, pueden ser de gran utilidad para promover los cambios que México necesita, por lo que sería deseable su pronta aprobación".[53]

2.3 Recomendaciones claves de la OCDE para la Reforma Laboral

* "Responder a las preocupaciones acerca de la escasez de incentivos para trabajar en el sector formal integrando mejor los distintos sistemas de salud y supeditando el componente de subsidio del seguro popular al nivel de ingresos de cada individuo. También es importante mejorar la cobertura del

[53] OECD. Perspectivas OECD: México. Reformas para el cambio, Paris, 2012, p. 10 http://www.oecd.org/mexico/49363879.pdf.

seguro social y el acceso a los servicios en ámbitos tales como la vivienda y la atención infantil.

* Fortalecer el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de la seguridad social como parte de una estrategia integral para abatir la informalidad.

* El sistema tributario debería simplificarse, ya que las actuales estructuras impositivas no contribuyen a la contratación de trabajadores no cualificados. El Gobierno podría considerar también la obligatoriedad de las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores independientes, en particular para los profesionales con ingresos superiores a cierto nivel.

* Ampliar el alcance de los contratos a corto plazo y el trabajo a tiempo parcial, que pueden servir para estimular la participación de las mujeres en el mercado laboral.

* Introducir nuevos tipos de contratos laborales de capacitación, tales como los contratos de aprendiz. También se podrían implantar periodos de prueba, siempre que se diseñen de manera tal que faciliten la transformación de los contratos temporales en contratos de trabajo a largo plazo y se prevenga su uso indebido".[54]

El FMI, en su faceta de contrapunto, atisbaba a señalar que países como México necesitaban salir de industrias altamente intensivas en mano de obra para transitar a una industrialización a base de una mayor capacidad de innovación endógena y así poder salir del estancamiento en el que se encuentra.[55]

---

[54] Ibídem, p. 12.

[55] "Since 1990, the bulk of the difference between the productivity performance of Latin America and Africa, on the one hand, and Asia, on the other, is accounted for by differences in the pattern of structural change. Labor has moved from low- to high-productivity sectors in Asia, but in the opposite direction in Latin America and Africa. Reallocation both across and within sectors will require significant physical capital accumulation (in basic infrastructure such as

Desde la perspectiva del FMI, a partir de 1990, la parte sustancial del ralentizado comportamiento de la productividad de América Latina y África, por una parte, y del crecimiento intenso de la misma variable en Asia, por la otra, se explica por diferencias en el patrón de cambio estructural. Mientras en el caso de Asia el empleo ha pasado de sectores de baja productividad hacia sectores de alta productividad, lo contrario ha sucedido en América Latina.

Una relocalización intrasectorial e intersectorial que incremente la productividad del conjunto de la fuerza de trabajo requiere un incremento en la acumulación de capital físico significativo (en infraestructura básica, como energía y transporte), así como un aumento sustancial y masivo en la inversión para la formación de recursos humanos más diestros y calificados, la igualdad de acceso a la educación y a los servicios de salud para proporcionar a los trabajadores las habilidades necesarias para acceder a mejores puestos de trabajo y la transición del sector informal al formal.

Otra ruta –siguiendo las tesis del Fondo Monetario– que puede guiar hacia un rápido crecimiento en los países en desarrollo, es la diversificación. Citando a Imbs y Wacziarg[56] que han documentado cómo el acceso a mayores ingresos per cápita se asocian inicialmente con la diversificación, y

power and transport), investment in human capital, equal access to education and health services to provide workers with the skills necessary to access better jobs and transition from the informal to formal sector [...] Another driver of rapid growth in developing countries is diversification. Imbs and Wacziarg (2003) document that higher incomes per capita are associated first with diversification, and then with reconcentration, in production and employment. Diversification in exports is also increasingly touted as a channel for catch-up [...] many economies often struggle to maintain their growth momentum once they hit middle income (falling into the so-called “middle income trap”). As wages rise, they lose their comparative advantage in labor-intensive industries and have to devise a growth strategy based more on innovation and a deeper stock of physical and human capital”. FONDO MONETARIO INTERNACIONAL, Jobs and Growth: Analytical and Operational Considerations for the Fund, Washington, 2013.

[56] IMBS, J. and R, WACZIARG. Stages of Diversification, American Economic Review, 2003, Vol. 93 (March), Issue 1, pp. 63-86.

luego con la reconcentración en actividades de alta productividad tanto de la producción como del empleo, sugiere que es indispensable una estrategia económica que ponga énfasis en ella. La diversificación de las exportaciones se percibe cada vez más como una ruta para acceder a crecientes niveles de productividad, empleo y crecimiento. Desde la óptica del FMI, muchas economías a menudo tienen dificultades para mantener el dinamismo de su crecimiento una vez que llegan a ingresos medios a escala mundial, como podría ser el caso de México. Como los salarios deberían tender a subir, pierden su ventaja comparativa en industrias intensivas en trabajo y tienen que diseñar una estrategia de crecimiento basada más en la innovación, y en mayores volúmenes de inversión tanto en capital fijo como en sus recursos humanos. Como vemos, en el caso del Fondo Monetario Internacional, las modificaciones en el marco institucional de las relaciones laborales tenían que estar en función de una política industrial activa, y en una estrategia de crecimiento de conjunto.

2.4 Un debate teórico subyacente con relación al derecho laboral

Detrás de los indicadores sobre “la rigidez de los mercados laborales” se encuentra un debate teórico central sobre las formas de regulación social de la propiedad capitalista de los acervos productivos en las sociedades contemporáneas, esto es, en particular, sobre las formas de construcción de contrapesos al enorme poderío concentrado en la moderna empresa capitalista en su relación vis a vis con los que tan solo poseen su fuerza de trabajo.

En el caso del Banco Mundial, los teóricos que han analizado las formas de regulación de la fuerza de trabajo expresan una división muy precisa alrededor de dos grandes tradiciones, la del Common Law, presente en los países anglosajones y aquellos otros vinculados históricamente con ellos, y la correspondiente a la Civil Law de tradición romano-germánica, arraigada en la Europa

Continental.[57] Desde la perspectiva de los teóricos del Banco Mundial, como Simeon Djankov,[58] las naciones insertas en la tradición del Common Law ten-

[57] Common law emerged in England and is characterized by the importance of decision-making by juries, independent judges, and the emphasis on judicial discretion as opposed to codes. From England, common law was transplanted to its colonies, including Ireland, the United States, Canada, Australia, New Zealand, India, Pakistan, and other countries in South and East Asia, East Africa, and the Caribbean.

Civil law evolved from Roman law in Western Europe through the middle ages, and was incorporated into civil codes in France and Germany in the nineteenth century. Civil law is characterized by less independent judiciaries, the relative unimportance of juries, and a greater role of both substantive and procedural codes as opposed to judicial discretion. Through Napoleonic conquest French civil law was transplanted throughout Western Europe, including Spain, Portugal, Italy, Belgium, and Holland, and subsequently to the colonies in North and West Africa, all of Latin America, and parts of Asia.

Traducción: "El Common Law surgió en Inglaterra y se caracteriza por la importancia de la toma de decisiones por parte de los jurados así como de los jueces independientes, y el énfasis en la discreción judicial en lugar de los códigos. Desde Inglaterra, el derecho consuetudinario se trasplantó a sus colonias, entre ellas Irlanda, Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelanda, India, Pakistán y otros países de Asia meridional y oriental, el este de África, y el Caribe.

El Derecho civil se desarrolló del derecho romano en Europa occidental a través de la Edad Media, y se incorporó en los códigos civiles de Francia y Alemania en el siglo XIX. El Derecho civil se caracteriza por los poderes judiciales menos independientes, la ausencia relativa de importancia de los jurados, y un mayor papel de los códigos sustantivos y de procedimiento, en lugar de las decisiones judiciales discrecionales. A través de las conquistas Napoleónicas el Derecho civil francés fue trasplantado en toda Europa Occidental, incluyendo España, Portugal, Italia, Bélgica y Holanda, y posteriormente a las colonias en África Septentrional y Occidental, toda América Latina y partes de Asia.

BOTERO, Juan, et al. The Regulation of Labor, en: The Quartelly Journal of Economics, vol. 119, núm. 4, tercer cuatrimestre. Department of Economics, Harvard University, Oxford University Press, noviembre, 2004, p. 1345.

[58] The legal theory holds that countries in different legal traditions utilize different institutional technologies for social control of business, Common law countries tend to rely more on markets and contracts, and civil law (and socialist) countries on regulation (and state ownership). The legal theory predicts that patterns of regulation of labor markets should follow the general styles of social control utilized by each legal system more generally. It implies that civil and socialist law countries would regulate labor markets more extensively than do common law countries, which preserve the freedom of contract to a greater extent [Deakin 2001]. The legal theory also predicts that common law countries should have a less generous social security system, because they are more likely to rely on markets to provide insurance. Finally, the legal theory predicts that patterns of regulation of different activities are correlated across countries. Legal theories have been challenged by advocates of political power theories,

derían a fortalecer los mecanismos de autocomposición suscitados de manera autónoma por el funcionamiento de los mercados, y las prestaciones establecidas en los contratos. En este caso, los mercados laborales más eficientes serían aquellos que crearan condiciones para flexibilizar la realización de todos aquellos contratos que las partes consideren tolerables, o cuando menos permisibles. En cambio, la tradición civilista continental se manifestaría por una intervención codificada del Estado, regulando el conjunto de los parámetros centrales del conjunto de las relaciones laborales.

Las propuestas de reforma a la legislación laboral en México son de carácter estratégico y como lo demuestran este tipo de procesos en diversas partes del mundo, no se trata de reformas que cesen una vez alcanzados ciertos objetivos, sino que una vez iniciadas buscan, una y otra vez, dar más vuelta a la tuerca para alcanzar su objetivo: homologar los regímenes laborales en aquellos países de tradición civilista para dar paso a un régimen laboral sujeto a las

---

such as Roe [2000] and Pagano and Volpin [2001], who argue that at least in Western Europe, the civil law tradition has often coincided with the political pressure to regulate, usually coming from the left.

Traducción: La teoría jurídica sostiene que los países en diferentes tradiciones jurídicas utilizan diferentes tecnologías institucionales de control social de las empresas [Djankov et al. 2003b] . Los países de derecho común tienden a depender más de los mercados y de los contratos, y los países de Derecho civil (y socialistas) sobre la regulación (y la propiedad estatal). La teoría legal predice que los patrones de regulación de los mercados de trabajo deben seguir los estilos generales de control social utilizado por cada sistema jurídico en general. Esto implica que los países de Derecho civil y socialistas regularían los mercados de trabajo de manera más amplia que hacen los países del *Common Law*, que conservan la libertad de contratar en mayor medida [Deakin 2001]. La teoría legal también predice que los países de *Common Law* deben tener un sistema de seguridad social menos generoso, ya que son más propensos a confiar en los mercados para ofrecer cobertura de riesgos o jubilaciones. Por último, la teoría legal predice que los patrones de regulación de las diferentes actividades están correlacionadas entre países. Esta perspectiva teórica ha sido impugnada por los defensores de las teorías del poder político, como Roe [2000] y Pagano y Volpin [2001], que argumentan que, al menos en Europa occidental, la tradición del Derecho civil a menudo ha coincidido con la presión política para regular el mercado laboral, que proviene de la izquierda.

Fuente: DJANKOV, Simeon, et al. Courts, en: Quartelly Journal of Economics, CXVII(2002), Department of Economics, Harvard University, Oxford University Press, 1-37.

mínimas reglas, similar al de los países de mayor desregulación laboral, como pueden ser los Estados Unidos, Nueva Zelanda o Singapur.

El argumento central de los teóricos de la flexibilización de los mercados laborales es que las formas codificadas de regulación laboral, que implican una intervención del Estado en la definición de los parámetros básicos de las relaciones laborales, tienen consecuencias adversas para la utilización óptima de los recursos humanos con los que cuenta un país. Desde su perspectiva, las teorías que señalan las ventajas de la codificación pública y estatal de las relaciones laborales predicen que la mayor regulación de los mercados laborales debería estar asociada con un mayor bienestar de la población a partir de dichos mercados laborales. Según Botero y compañía, diversos estudios empíricos contradicen esta predicción. En segundo lugar, si la regulación del trabajo está dañando al menos a algunos trabajadores, entonces, ¿quién se beneficia de ella?

Desde la perspectiva del Banco Mundial la regulación pública de los mercados laborales implicaría que se incrementara la dimensión de la economía sumergida, se ensancha la tasa de desempleo de la población, pero en particular de la población femenina así como de los jóvenes menores de treinta años, y se amplía la brecha salarial entre los trabajadores protegidos por el marco legal e institucional de las relaciones laborales de la economía formal, y los trabajadores que se encuentran en la economía informal.[59]

[59] There are three broad theories of government regulation of labor. Efficiency theories hold that regulations adjust to efficiently address the problems of market failure. Political theories contend that regulations are used by political leaders to benefit themselves and their allies. Legal theories hold that the patterns of regulation are shaped by each country's legal tradition, which is to a significant extent determined by transplantation of a few legal systems.

As we indicated, the efficiency theory is difficult to reject, but we do not find much support for conventional versions. In particular, we find that heavier regulation of labor has adverse consequences for labor force participation and unemployment, especially of the young. There is some support for the view that countries with a longer history of leftist governments have more extensive regulation of labor, consistent with the political theory. There is, finally, strong evidence that the origin of a country's laws is an

important determinant of its regulatory approach, in labor as well as in other markets. Moreover, legal origin does not appear to be a proxy for social democracy- its explanatory power is both independent and significantly larger. This evidence is broadly consistent with the legal theory, according to which patterns of regulation across countries are shaped largely by transplanted legal structures.

These results do not mean that efficiency forces in regulation are unimportant, and indeed our focus on a large sample of developing countries, as opposed to just the rich ones where the law evolves more quickly, predisposes our findings against the efficiency hypothesis. These findings also do not mean that politics is unimportant, and indeed we find evidence that it matters. Still, the main factor explaining labor laws in our data is legal origin.

This evidence echoes our earlier results on the regulation of entry and on the formalism of judicial procedures. Those findings also showed that countries from different legal origins rely on different institutional technologies for social control of business.

A key result in the present paper is the high correlation among our measures of regulation of different activities across countries: countries that regulate entry also regulate labor markets and judicial proceedings. The bottom line of this research is the centrality of institutional transplantation: countries have regulatory styles that are pervasive across activities and shaped by the origin of laws.

Traducción: Existen tres grandes teorías de la regulación gubernamental de la mano de obra. Las teorías de eficiencia, que sostienen que las regulaciones se ajustan a abordar eficazmente los problemas de fallas del mercado; las teorías políticas sostienen que las regulaciones son utilizadas por los líderes políticos para beneficio propio y de sus aliados; y las teorías jurídicas sostienen que los patrones de regulación son moldeados por tradición legal de cada país, que es en gran medida determinado por el trasplante de algunos sistemas jurídicos.

Como hemos indicado, la teoría de la eficiencia es difícil de rechazar, pero no encontramos mucho apoyo para las versiones convencionales. En particular, encontramos que la mayor regulación del trabajo tiene consecuencias adversas para la participación en la fuerza laboral y el desempleo, especialmente de los jóvenes. Hay cierto apoyo a la idea de que los países con una larga historia de gobiernos de izquierda tienen más extensa regulación del trabajo, de acuerdo con la teoría política. Hay, finalmente, una fuerte evidencia de que el origen de las leyes de un país es un determinante importante de su enfoque regulador, en el trabajo, así como en otros mercados. Por otra parte, el origen legal no parece ser un sustituto de la democracia, su poder explicativo social es a la vez independiente y significativamente mayor. Esta evidencia es ampliamente consistente con la Teoría del Origen del corpus legal, de acuerdo con la cual los patrones de regulación de los mercados laborales en los distintos países están determinados en gran medida por las estructuras legales trasplantadas.

Estos resultados no significan que las fuerzas de la eficiencia en la regulación no son importantes, y de hecho nuestro enfoque en una amplia muestra de países en desarrollo, en lugar de solo los ricos donde la ley evoluciona más rápidamente, predispone nuestros hallazgos con la hipótesis de la eficiencia. Estos hallazgos no quieren decir que los procedimientos políticos no sean importantes, y de hecho nos encontramos con la evidencia de que sí importan. Sin embargo, el factor principal que explica las leyes laborales en nuestros datos es el origen legal.

2.5 La visión de la OECD: la ingeniería social de la reforma a las relaciones laborales en México

Una de las críticas a la perspectiva formal del Banco Mundial sobre el estado de las relaciones laborales en México, así como en otros países, era que prescindía de la aplicación genuina, o parcial, de las normas laborales escritas y del funcionamiento de los órganos jurisdiccionales encargados de su aplicación, y se concentraba en el análisis del marco jurídico formal. Los propios autores de la perspectiva teórica del Banco Mundial abordaban las objeciones a su metodología.[60]

Esta prueba se hace eco de los resultados anteriores sobre la regulación de la entrada y en el formalismo de los procedimientos judiciales. Esos resultados también mostraron que los países de diferentes orígenes legales se basan en diferentes tecnologías institucionales de control social de las empresas.

Un resultado clave de este trabajo es la alta correlación entre nuestras medidas de regulación de las diferentes actividades en todos los países: los países que regulan la entrada al mercado laboral también regulan los mercados de trabajo y los procedimientos judiciales. La conclusión de esta investigación es la centralidad que tiene en los países los estilos de regulación que son omnipresentes en todas las actividades y moldeadas por el origen de las leyes.

60 "There are two concerns with this approach. First, it has been argued that the quality of enforcement of rules varies tremendously across countries, and therefore formal rules themselves provide little information for what happens "on the ground" or outcomes. We cannot measure enforcement directly. However, here as elsewhere, we can roughly control for enforcement quality. In addition, despite the broad-brush criticism that formal rules do not matter, we show below that here, as elsewhere, formal rules matter a lot. Second, it has been argued that the focus on formal rules is misleading because, *formally* distinct legal systems can and do achieve the same *functional* outcome, only through different means. In the extreme form, the argument holds that in the French civil law tradition, the practice is just to "write it down," leading to greater measured formalism and interventionism. In the present context, this argument would hold that the greater protection of workers in civil law countries that we might identify is fictitious-the Common Law countries regulate just as much through court decisions which are never "written down" in statutes. For example, (some authors) describe how common law courts in the United States have systematically deviated from the employment at will doctrine even absent a statutory basis for such deviations. To us, this critique is not convincing. First, virtually all of labor law is statutory, even in common law countries, and deviations from statutes are an exception not the rule. Second, and more importantly, we construct several of our indices, such as the cost of raising working hours and the cost of firing workers, to reflect actual economic costs and not just statutory language. For these variables, the distinction between what is written down and what it actually costs to do something is minimized. At least with some key variables, then, we are measuring the economic costs of worker protec*tion-functional* differences-and not pure formalism". BOTERO et al. Op. cit., p. 1347.

Para incorporar las diferencias en la aplicación efectiva de la ley, introducían las implicaciones en términos económicos de las distintas normas y no tan solo las diferencias formales entre ellas. Incluso, tamizaban sus indicadores sobre rigidez de las relaciones laborales con variables externas a ellas, para ponderar sus consecuencias en la vida laboral real.

El diagnóstico de la OECD profundizaba en el caso mexicano, para aportar "especificidades" que escapaban al marco analítico internacional y multivariable del Banco Mundial. Desde la perspectiva del Banco Mundial, la Reforma Laboral se había pospuesto en más de una ocasión en México porque no era una prioridad para los grupos de poder empresarial en México. La razón de ello era que, desde la llegada de los gobiernos neoliberales, la aplicación de la legislación laboral se había sesgado más hacia una versión muy amigable con las grandes empresas.[61]

Traducción: Hay dos preocupaciones con este enfoque. En primer lugar, se ha argumentado que la calidad de la aplicación de las normas varía enormemente entre los países y, por lo tanto las propias reglas formales proporcionan poca información de lo que ocurre "en el terreno" o los resultados. No podemos medir la aplicación directamente. Sin embargo, aquí como en todas partes, podemos aproximarnos a ponderar la calidad de eficacia de la ley. Además, pese a las críticas a grandes rasgos en el sentido que las reglas formales no importan, mostramos a continuación que aquí, como en otros lugares, *las reglas formales son muy importantes.* En segundo lugar, se ha argumentado que el énfasis en las reglas formales es engañoso, ya que los sistemas jurídicos formalmente distintos pueden y de hecho consiguen el mismo resultado funcional, solo que a través de diferentes medios. En la forma extrema, el argumento sostiene que en la tradición del Derecho civil francés, en la práctica, a través de una mayor formalización e intervencionismo, llevan a una aplicación menos rigurosa. En el contexto actual, este argumento sostiene que la mayor protección de los trabajadores en los países en los que existe una codificación de los derechos laborales es ficticio, mientras en los países del *common law* regulan tanto o más a través de decisiones judiciales sin tener que adecuar lo dicho en normas escritas. Por ejemplo, (algunos autores) describen cómo los tribunales del *common law* en los Estados Unidos se han desviado sistemáticamente de la doctrina a voluntad, en ausencia incluso de una base legal para tales desviaciones. Para nosotros, esta crítica no es convincente. En primer lugar, el conjunto de las normas laborales tiene un fundamento legal, incluso en los países del *common law*, y las desviaciones de la norma son una excepción, no la regla. Segundo, y más importante aún, construimos varios de nuestros índices, como el costo de incrementar las horas de trabajo y el costo de despido de trabajadores, para reflejar *los costos económicos reales* y no solo lo escrito en los códigos o en las leyes. Ponderando así estas variables, se reduce al mínimo la diferencia entre lo que está escrito y lo que cuesta realmente hacer algo. Por lo menos para algunas variables clave, estamos midiendo los costos económicos de la protección de los trabajadores –diferencias en el funcionamiento real– y no solo diferencias formales.

61 "These administrations had already made some progress in liberalizing the labour market de facto, if not de jure, via more flexible application of the LFT's provisions and the use of state power in the

La OECD, desplegaba el análisis de la legislación mexicana en una perspectiva metodológica más afín al análisis político del marco jurídico laboral. Esta escuela de análisis de las normas jurídicas del trabajo parte de la idea de que las instituciones laborales se conforman para reforzar el dominio de los que constituyen una "trenza" al interior de las mismas, pero al mismo tiempo abre la posibilidad de que la democratización de los países pudiera desatar los nudos institucionales preexistentes. El caso mexicano, desde esta perspectiva, era muy peculiar, porque una aparente transición en el régimen político hacia una creciente democracia electoral no se había trasladado a las instituciones que regulan las relaciones laborales. Desde la perspectiva de teóricos del análisis político de las normas laborales, como Buchanan y Tullock,[62] la legislación laboral mexicana obedecía al enorme poder político de los sindicatos heredado del antiguo régimen, y que, por tanto, una mayor democratización de la sociedad mexicana, en su versión liberal, debería conducir a la desregulación de las relaciones laborales. Desde luego que ello implicaba necesariamente construir, en el terreno electoral, una derrota de las fuerzas de izquierda que

---

Juntas [...] Nevertheless, labour-market reform was not the top priority for Mexican employers: most had already found ways of adapting to rigid formal regulations, and many were quite comfortable with "protective" trade unionism and the restraints imposed on real labour militancy by the corporatism of the PRI era. Though heavy regulation probably did constrain job-creation in existing firms at the margin, the CCE did not see the labour-law regime as a major day-to-day handicap for its members".

OECD. The Political Economy of Reform, First Edition, OECD, Paris, 2009, pp. 273-274.

Traducción: Estas administraciones ya habían hecho algunos progresos en la liberalización del mercado laboral *de facto*, si no *de jure*, a través de una aplicación más flexible de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y el uso del poder del Estado en las Juntas [...] A pesar de haber impulsado cambios, la reforma del mercado de trabajo no era la máxima prioridad para los empresarios mexicanos: ya la mayoría había encontrado formas de adaptarse a las regulaciones formales rígidas del mercado laboral, y muchos ya estaban bastante cómodos con la existencia del "sindicalismo de protección" y el resto de las restricciones impuestas a la militancia efectiva de los trabajadores gracias al corporativismo de la era del PRI. A pesar de que la intensa regulación probablemente limitaba en el margen la creación de empleo en las empresas existentes, el CCE no veía el régimen laboral como un obstáculo severo para el día a día de sus afiliados.

[62] BUCHANAN, James y TULLOCK, Gordon. The Calculus of Consent, University of Michigan Press, Ann Harbor, 1962, p. 65.

pudiera insistir en preservar una legislación laboral garante de la estabilidad en el empleo de los trabajadores subordinados y restrictiva del uso unilateral y desregulado, por las empresas, de la fuerza laboral en los centros de trabajo.

Para la OECD, la persistencia en la legislación laboral mexicana, en los años posteriores a la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, residía en que los grupos de poder real de México habían logrado crear un *modus vivendi* que les permitía, en la práctica, la flexibilidad que la norma jurídica negaba. Para la OECD Los verdaderos perdedores de la regulación excesiva del mercado laboral en México eran las empresas extranjeras y nacionales que todavía permanecían fuera de la economía mexicana, así como los trabajadores que podrían haber encontrado empleo en las nuevas empresas. Según la OECD, ambos, los potenciales inversionistas que pudieran estar interesados en entrar, y los trabajadores que pudieran contratar, y que por el momento permanecían al margen del mercado laboral formal, carecían de un peso político real en los espacios de decisión de México. En la medida en que los costos de la legislación laboral de México eran costos de oportunidad, permanecían en gran parte invisibles para el público y eran irrelevantes para los cálculos de los actores involucrados en la definición de las políticas públicas. Antes de la reforma del 2012, desde la perspectiva de la OECD, si bien hubo una toma de conciencia de las posibilidades de la Reforma Laboral, la negociación política sobre la LFT fue dominada por los intereses de los iniciados del sistema, a saber, las empresas ya presentes y los sindicatos que representan a los trabajadores del sector formal.

Lo que la propia OECD se ve obligada a reconocer es que la relativa rigidez del antiguo marco jurídico en las relaciones laborales en México coexistía con la ausencia de cualquier tipo de programa para compensar la situación de los trabajadores sujetos a despidos por “razones de mercado”, esto es, la existencia de programas sociales como el seguro de desempleo, existente en buena parte de los países de la OECD y que representan un rubro sustancial del gasto público en los mismos. En su 2011 Employment Outlook, la propia OECD mostraba

que en la mayor parte de los países miembros de la Organización, incluso en algunos con mercados laborales profundamente desregulados, como Irlanda, Gran Bretaña o Nueva Zelanda, el gasto social vinculado con el mundo del trabajo,[63] incluido el seguro de desempleo, representaba el 20% del producto interno bruto, y para los trabajadores que enfrentaban esta situación, la garantía de un ingreso que va del 60% en Irlanda, otro país desregulado, al 50% en Nueva Zelandia, hasta por cinco años después de que un trabajador hubiera sido removido de su antiguo puesto de trabajo.[64] Para evitar el desempleo de larga duración, la política laboral en estos países también implica una fuerte inversión social en programas de capacitación y reconversión de las habilidades de los desocupados, lo cual se traducía necesariamente en un incremento adicional del gasto público social dirigido estrictamente al mundo del trabajo. En México, la ausencia de seguro de desempleo se equilibraba por una sustancial indemnización en caso de despido, y los altos salarios caídos eran una forma de compensación por la desocupación, que cubría las necesidades del trabajador durante el periodo de reinserción. Pero, en su análisis de corto plazo, la OECD no integraba estas condiciones particulares del caso mexicano. Con rubor, tan solo atinaba a reconocer que el gasto social en México era un escaso 6 por ciento, esto es, menos de la tercera parte del destinado por el promedio de las otras naciones pertenecientes a la OECD. La Organización Internacional del Trabajo ha sido muy puntual al señalar este notable sesgo en los análisis, tanto del Banco Mundial como de la OECD. [65]

---

[63] Public Social Expenditures: included old age, survivors, incapacity related benefits, family, health, active labour market policies, unemployment payments and housing.

Traducción: Gasto público social: incluye la atención a la vejez, supervivencia, prestaciones por incapacidad relacionada, familia, salud pública, las políticas activas del mercado laboral, pagos por desempleo y vivienda. OECD, 2011, Employment Outlook, OECD, Paris, p. 89.

[64] Ibídem., p. 40

[65] Indeed, of 184 countries studied in the 2010/2011 World Social Security Report, only 78 countries (42%) had statutory unemployment schemes, though sometimes only covering a minority of the labour force. Of these, 64 had contributory unemployment insurance schemes, eight had non-contributory, tax-finance social assistance and six had providence funds. The

2.6 La perspectiva del Fondo Monetario Internacional sobre el marco jurídico laboral

En términos de diagnóstico, el Fondo Monetario Internacional coincidía con la perspectiva del capital financiero internacional sobre la rigidez del mercado laboral mexicano inducida por una legislación desde su punto de vista ”anacrónica”. En un estudio realizado en 2005, el FMI afirmaba que los costos de contratación y el despido eran muy altos en México, incluso en comparación con otros países latinoamericanos. Para el FMI, la legislación laboral en México era muy detallada y excesivamente enrevesada: establece regulaciones respecto al salario mínimo, la duración de la jornada de trabajo, pago de horas extras y la creación de grandes costos de despido. “México tiene una ley que prohíbe la reducción de los salarios nominales, pero es importante señalar, sin embargo, que debido a la relativamente alta inflación en el pasado, los salarios reales han sido bastante flexibles a la baja”.[66]

---

other 106 countries had no coverage in case of unemployment, even for workers in the formal economy. Still, even amongst the countries that had programmes, many workers do not receive benefits upon becoming unemployed because they work in sectors or occupations that are not covered by the law or they do not fulfil certain eligibility requirements, such as length of service prior to dismissal.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. World Social Security Report 2011, ILO, Geneve, p. 59.

Traducción: De hecho, de los 184 países estudiados en el World Social Security Report 2010/2011, solo 78 países (42%) tenían programas institucionales de desempleo, aunque a veces solo cubrían a una minoría de la fuerza de trabajo. De ellos, 64 tenían sistemas de seguros de desempleo contributivo, ocho tenían esquemas de impuesto-financiamiento con asistencia social no contributiva y seis tenían fondos providencia. Los otros 106 países no tenían ninguna cobertura en caso de desempleo, incluso para los trabajadores de la economía formal. Sin embargo, incluso entre los países que tenían programas, muchos trabajadores no reciben beneficios al convertirse en desempleados porque trabajan en sectores u ocupaciones que no están cubiertos por la ley o que no cumplen con ciertos requisitos de elegibilidad, tales como tiempo de servicio antes del despido.

66 Labor Market rigidities do appear to be high in Mexico. Hiring and Firing is large on Mexico, even compared to other Latin American Countries. Labor legislation in Mexico is very detailed and complicated, and appears to be outdated. The main regulation date back to 1917 (Article 123 of the Constitution), and to 1970 (the federal labor law). In addition to setting

En estudios posteriores, el Fondo Monetario Internacional, al contrario de otros organismos multilaterales, matizó y atenuó las ventajas de flexibilizar las normas laborales en aspectos como la estabilidad en el empleo, así como las prestaciones obligatorias. Para el Fondo Monetario Internacional su efecto total depende de la evolución del conjunto de las variables macroeconómicas. Si la economía avanza hacia un profundo cambio estructural, como es el caso de Corea, la promulgación de leyes laborales estaría en un segundo plano.

Ejemplificando con el caso coreano podemos afirmar que la política social fue la que logró modificar estructuralmente su mercado laboral para acrecentar la productividad cualitativa de su fuerza de trabajo a partir de potenciar las destrezas y habilidades de la fuerza de trabajo en el manejo de nuevas tecnologías. En contraste, las políticas públicas coreanas no ampliaron el piso de bienestar social y el desarrollo de un sistema de seguridad social incluyente y confiable para la población. La Reforma Laboral ha creado condiciones de alto riesgo social por una ruptura de segmentos cada vez más importantes de la sociedad coreana, con una economía de mercado en la que todavía no disponen de un poder adquisitivo real creciente. Habían dejado de percibirse como “clase media”. Sin decirlo de manera explícita, el FMI asumía que una parte de la fuerza de trabajo coreana se proletarizaba a partir de la inestabilidad laboral y los bajos salarios creados por la Reforma Laboral. Y ello era un grave riesgo social latente. El balance sobre la reestructuración desplegada por el Fondo Monetario Internacional se titulaba de esa manera: Social Risks and Class Identification after the Financial Crisis

---

regulations regarding the minimum wage, length of working day, overtime pay and creating large firing cost, Mexico has a law that prohibits nominal wage reduction. Is important to note, however, that because of the relatively high inflation in the past, real wages have been quite flexible. Moreover, nominal wages in Mexico exhibit little downward rigidity when compared to the US, Canada or Australia although the minimum wage does impact many workers.

MEHREZ, Gil. The Mexican Informal Sector and Its implications, Mexico Select Issues, IMF, Washington, 2005.

in Korea, y constituía una autocrítica severa sobre las consecuencias impredecibles de las reformas laborales neoliberales.[67] La conclusión del Fondo

[67] "The financial crisis in 1997 fundamentally transformed the density of the middle class, in that the prospects of this class became less secure than ever before. The financial-cum-economic crisis affected the middle class in two ways. First, the number of middle class jobs was reduced by economic restructuring and structural adjustment with firms. The IMF demanded the Korean government to make four major reforms: financial sector restructuring, corporate sector restructuring, privatization of public corporations, and an enhancement of flexibility in the labor market. This resulted in the mass layoff of blue and white collar employees. Secondly, companies which barely escaped bankruptcy began to drastically reduce the number of employees to reduce labor costs. Thus, the portion of those in the middle income strata reduced drastically after the economic crisis.

Recently, social policies in the flexible labor market have been making rapid progress. The workforce policies of the government were meant to solve the mismatch of manpower supply and demand by increasing non-regular workers. These flexible labor market policies, including flexible employment, dismissal, shift work, and atypical work have created an increasing number of non-regular workers and have deteriorated their job stability. These days, except for the self-employed (the old middle class), all classes, including the new middle class and the working class, are at risk of job instability [...] Since the late 1990s when the Korean economy faced financial crisis, the problem of a non-regular workforce has become one of the most controversial issues in Korean society. The number of non-regular workers reached almost six million people in 2011, a number which constitutes 33.3% of the total workforce (KNSO 2012), and on average, non-regular workers earned only 59.5 per cent of regular workers' wages monthly (MOEL 2010). In general, non-regular workers have to work in unstable, lower-paid and poor working conditions without proper fringe benefits and insurance. The conditions for workers vary by the size of the firms and non-regular workers in larger firms are better off than regular workers in small and medium-sized firms with respect to wage and working conditions. In fact, over 70 percent of non-regular workers work in small firms with less than 30 employees (KNSO 2012).

Which changes influenced the decline of middle class identification around the economic crisis? If we control the socioeconomic variables such as gender, age, education and family income, unemployment was the strongest factor in reducing middle class identification significantly. Unemployment is the only negative life experience so disastrous to have an effect on people abandoning middle class identification. In light of these results, this study recognizes what impact middle class identification has on employment in Korean society. The analysis of the relationship between social risks and the self-ranked social stratum also reveal the negative impact of the economic crisis. Ten years after the crisis, job instability has been the longest lasting consequence in Koreans self-identifying themselves with a low social stratum, while personal well-being such as illness around the financial crisis has also consistently influenced how people self-identify themselves. The multiple indicators of self-identified social stratum on income, property, and occupational status are commonly associated negatively with job instability and deterioration in one's health.

Those who are in their thirties and forties are likely to have a lower self-ranked social stratum. The economic crisis in Korea has directly affected people in their thirties and forties who

Monetario Internacional iba en la dirección que la eliminación de las barreras al mercado libre de fuerza de trabajo, homologando la normatividad laboral a la existente en Estados Unidos no tenía un gran resultado en términos de superar la dualidad del mercado laboral e incrementar la oferta de trabajo formal: "[…] las conclusiones de la investigación empírica sugieren que las instituciones formales del mercado de trabajo en los países en desarrollo tienen efectos modestos sobre el empleo agregado". En lo referente al salario mínimo, el IMF es aún más concluyente:

> "Los salarios mínimos tienen o pequeños efectos negativos o ningún efecto sobre el empleo agregado. Sin embargo, para grupos específicos de trabajadores (como jóvenes, mujeres y trabajadores de las pequeñas empresas), los efectos sobre el empleo pudieran ser adversos. El incumplimiento del salario mínimo en muchos países, dada la existencia de un gran sector informal o su débil aplicación obligatoria, que en conjunto puede explicar los efectos pequeños en el nivel de empleo. En cuanto al impacto sobre los

---

have been economically active in the labor market, but have found themselves in danger of being laid off. They were in twenties and thirties around the economic crisis, and also met with a difficulty in finding employment at that time. These results lead us to the conclusion that employment and job stability are the crucial factors holding up middle-class identification and self-ranked social stratum even after ten years have passed since the economic crisis. Physical health status was also significant in having a positive effect on self-ranked social stratum

People who have regular work are likely to have a higher self-ranked social stratum on education and culture. After the economic crisis, there was a drastic increase in non-regular workers who suffered from job instability and low income. The positive association between regular work status and self-ranked social stratum on education and culture implies that regular work status has become representative of an advantageous social standing .

The impact of the economic crisis in Korea was enormous in economic, social and personal terms. The various social risks which one and one's family underwent during and around the economic crisis had important effects on many personal life. This research suggests that middle class identification and self-identified social stratum are good barometers to understand how Koreans have been affected by social risks since the financial crisis.

EUN YOUNG, Nam. Social Risks and Class Identification after the Financial Crisis in Korea, Development and Society, Volume 42, Number 2, December 2013, p. 255-257.

salarios […] algo sorprendente ha sido la observación de que los aumentos en el salario mínimo suelen impactar a los salarios en el sector informal. La investigación empírica también es consistente en la demostración de que el salario mínimo comprime distribuciones salariales y reduce la desigualdad de ingresos".

Al final, el FMI concluye que para el crecimiento del empleo y de los ingresos reales de la población, lo realmente decisivo es la estabilidad macroeconómica, al evitar el impuesto inflacionario sobre los más pobres.[68]

---

[68] *Albeit tentative, the conclusions of empirical research suggest that formal labor market institutions in developing countries have modest impacts on aggregate employment,* reducing income inequality for those that are covered by them but deepening labor market duality (Betcherman, 2013).

- **Employment protection**: Results for employment protection legislation (EPL) tend to be inconclusive, but some suggest negative employment effects, in particular on new hiring of some disadvantaged groups (e.g., young workers). While the evidence on the impact of job security rules on levels of employment and unemployment is inconclusive, the effect of EPL on labor market dynamics is much clearer. More stringent EPL is associated with smaller labor market flows in response to different states of the labor market, and therefore slows down structural transformation and the speed of adjustment to shocks and results in higher incidences of long-term unemployment.
- **Mandated benefits**: Mandated benefits, such as unemployment benefits, are less common in developing countries. There has been little research, but informality and incomplete enforcement are likely to result in small, if any, employment effects.
- **Minimum wages**: Minimum wages have either small negative effects or no effect on aggregate employment. But for specific groups of workers (youth, women, and workers in small firms) the effects on employment are negative. Non-compliance because of large informal sectors or weak enforcement may explain small effects. As for the impact on wages, virtually all studies that estimate the wage effect find that formal-sector wages rise with higher minimum wages. Somewhat surprising has been the observation that increases in the minimum wage often raise, rather tan depress, wages in the informal sector. The empirical research is also consistent in demonstrating that the minimum wage compresses wage distributions and reduces earnings inequality.

Overall, the literature suggests the following as a sensible set of policies for a Jobs strategy in developing countries: Macroeconomic stability remains critical, with the understanding and acceptance that inflation is a regressive tax and disproportionately hurts the poor.

2.7 El tímido contrapunto de la Organización Internacional del Trabajo

El ataque generalizado a los principios básicos del derecho laboral por parte de los principales organismos económicos multilaterales internacionales, tales como la OECD y el Banco Mundial, o de fundaciones internacionales como el *Economic World Forum*, bajo el argumento central de que la protección pública de los derechos laborales solo cubre a los trabajadores organizados, creando "privilegios" para un segmento de la fuerza de trabajo, condición de la que excluye a los trabajadores precarizados o sin empleo, ha recibido tan solo un tímido contrapunto por parte de la Organización Internacional del Trabajo. Dentro de las ideas dominantes en el *Thermidor* del capitalismo del siglo XXI, que no deja de ser las ideas de la clase dominante, toda la regulación laboral segmenta el mercado laboral e impide la formalización del conjunto de la fuerza de trabajo, que de otra manera se integraría, por abajo en materia de estándares "rígidos", a oportunidades laborales, que la "legislación laboral bloquea".

Desde la perspectiva de la OIT, a diferencia de lo que la teoría neoclásica sostiene en relación a los mercados laborales, no existe un mercado apacible entre los asalariados y las empresas, en las que ambos lleguen a un equilibrio óptimo a través de la autonomía de su voluntad. Lo que en realidad existe, en la mayor parte de los casos, es cómo la voluntad de una de las partes prevalece, son los empleadores los que fijan la tasa salarial, que en el proceso de negociación las partes tienen una fuerza desigual, y que las instituciones supuestamente "libres", creadas dentro de la iniciativa privada, están llenas de asignaciones laborales arbitrarias y en no pocas ocasiones, irracionales.[69]

En diversos estudios, la Organización Internacional del Trabajo ha intentado mostrar que buena parte de los pilares fundamentales de los convenios

[69] BERG, Janine. Labour Market Institutions for Just Societies, International Labour Organization, Geneve, 2012, p. 5.

internacionales del trabajo no son un obstáculo para la creación de empleo y el crecimiento económico. Un ejemplo de ello es su defensa de los salarios mínimos. Para la OIT existe suficiente evidencia empírica que muestra que un aumento de los salarios mínimos, en donde se ha producido de manera continua, firme y prolongada, no tiene un efecto devastador en el empleo como lo estiman los economistas más convencionales. Para la OIT, citando los trabajos de otros organismos internacionales, en su defensa cautelosa de los salarios mínimos, les concede que los aumentos de los salarios mínimos, o la creación de los mismos, como ha ocurrido recientemente en Alemania, tienen un carácter "neutro": modifican la estructura del empleo sin reducir su volumen.[70]

En toda la legislación referente a la duración de la jornada laboral, también criticada por los impulsores de las reformas laborales desreguladoras, que sostienen que el restringir el horario de trabajo sin tomar en cuenta las necesidades de las empresas les resta competitividad y, de nuevo, reduce el crecimiento, la OIT vuelve a presentar estadísticas, o evidencia, que muestra cómo las tesis dominantes que han guiado a las reformas laborales son contrarias a los hechos. Para la OIT, la prolongación de la jornada de trabajo tiende a reducir la productividad laboral y la calidad de las líneas de producción de las empresas, como lo muestran diversos estudios.[71] En los datos que presenta la OIT resalta, como veremos más adelante, el propio caso de México, donde una laxitud considerable en la aplicación de la norma, y la existencia de las más largas jornadas de trabajo dentro de los países de la OECD, coinciden con una evolución pobre de la productividad y del empleo. De nuevo, la OIT concluye de una manera incolora que no existe una correlación entre crecimiento económico y

[70] BETCHERMAN, G. 2014. Labor Market Regulations: What do We Know About their Impacts in Developing Countries? Policy Research Working Paper No. 6819 (Washington, DC, World Bank).

[71] GOLDEN, L. "Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Report", Conditions of Work and Employment Research Series No. 33, International Labor Organization, Geneve, 2012.

duración de la jornada laboral, y que puede existir un amplio abanico de opciones en términos de diseño institucional.

En lo que se refiere a uno de los convenios internacionales fundamentales de la OIT, el convenio 98, Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, que entró en vigor el día 18 julio 1951, la Organización Internacional del Trabajo aborda una defensa elíptica del mismo.

> "No es una tarea fácil de analizar los impactos de la negociación colectiva en este sentido, debido a la complejidad de las organizaciones sindicales y las estructuras de los empleadores y de la variedad de sistemas a través de los países. La evidencia empírica reciente sugiere que, como era de esperar, los sindicatos tienden a aumentar los salarios medios y, al mismo tiempo, reducir la desigualdad salarial. Estos incrementos salariales no significan necesariamente un aumento proporcional de los costes laborales para las empresas, ya que la presencia de los sindicatos reduce la rotación y aumenta la permanencia en el empleo que, a su vez, aumenta los incentivos para la capacitación, con posibles aumentos de productividad. Por último, en lo que respecta a la incidencia en el empleo de los sindicatos, la evidencia no es concluyente, ya que puede depender de la estructura de la negociación colectiva y los tipos de perturbaciones económicas experimentadas en cualquier mercado de trabajo determinado".[72]

La OIT establece, las consecuencias de la restricción del derecho a la contratación colectiva y a la organización sindical, confrontando lo acontecido en los mercados laborales de diversos países, en los que las posibilidades de sindicalización de la fuerza de trabajo están severamente limitadas. En primer lugar, señala la OIT, la debilidad o la falta de desarrollo de las organizaciones

[72] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Developing with Jobs, OIT, Geneve, 2014, p. 92.

de empleadores y trabajadores reduce la eficacia de las instituciones sociales en su conjunto. En el caso particular de las leyes laborales, la aplicación efectiva requiere la sensibilización, el seguimiento y otros tipos de participación de los empleadores y de los trabajadores. La inspección del trabajo es un órgano fundamental de la ejecución, pero su capacidad está limitada por la insuficiencia de recursos en muchos países en desarrollo. En segundo lugar, si la negociación colectiva cubre una pequeña parte de los trabajadores y la mayoría de los mismos carecen de cualquier método alternativo de negociación salarial y determinación, a continuación, la fijación del salario mínimo puede ser la única opción para influir en los resultados de los salarios. La negociación colectiva, desde la perspectiva de la OIT, es una opción para eludir la presión política general a una elevación del piso salarial a través de otras políticas públicas, por lo que toda restricción a la misma se vuelve contraproducente para un mercado laboral competitivo. La OIT concluye al respecto que el convenio 98 debe ser interpretado en términos de sus impactos complejos y amplios sobre las instituciones laborales y de protección social en su conjunto.[73]

Por último, la estabilidad en el empleo, otro de los objetivos a devastar por lo reformadores de la legislación laboral, considerando el conjunto de los elementos que la integran como las condiciones para el inicio y terminación de las relaciones laborales, ya sea individual o colectivamente, y la contratación de trabajadores temporales, también son abordadas por la OIT en la perspectiva de que es necesaria la regulación pública de los intereses contradictorios de empresas y trabajadores. Cuestionando a autores *desregulacionistas* como Skedinger,[74] quien afirma que de acuerdo con la teoría económica, a consecuencia de la protección del empleo se elevan los costos para los empleadores de ajustar el tamaño de la fuerza de trabajo y su composición, y que si

[73] Ibídem, p. 93.

[74] SKEDINGER, P. (ed.). Employment Protection Legislation: Evolution, Effects, Winners and Losers, Edward Elgar Publishin House, Northampton, MA 2010.

esto sucede, las restricciones al despido libre pueden desalentar la disposición de las empresas a incrementar los contratos laborales por tiempo indefinido y, por lo tanto, puede tener un impacto sobre el empleo agregado, la OIT afirma que la protección del empleo se ha convertido en un aspecto controvertido de las instituciones del mercado de trabajo. Pero, juicios como el de Skedinger, ampliamente difundidos por las organizaciones económicas multilaterales, han sido ampliamente cuestionados por considerar que el conjunto de instituciones creadas para dotar de estabilidad a la relación laboral también proporcionan una mayor sustentabilidad a los procesos de producción, a la vez que reducen los costos de transacción de la selección y formación de nuevo personal, además de ofrecer incentivos a las empresas para invertir en la capacitación para el trabajo.[75] Una consideración aparte es el efecto que la legislación laboral que protege la estabilidad en el empleo tiene en la segmentación del mercado laboral entre los que están dentro y los que están fuera del ámbito de la regulación. Pero, aun considerando esta "barrera a la entrada", desde la perspectiva de la OIT, la erosión de la estabilidad en el empleo no es una pieza fundamental para obtener un incremento sustancial del volumen de empleo.[76]

Una gran preocupación en la OIT es el impacto de las reformas neoliberales en los mercados de trabajo de América Latina en la reducción de los ingresos de los asalariados en relación al producto interno bruto en el conjunto de los países de la región. Esta reducción no se manifiesta de manera directa en los coeficientes de GINI, que miden la desigualdad, por el gran peso de las transferencias de ingresos internacionales por parte de los trabajadores migrantes que se encargan de paliar la pobreza de sus comunidades a partir de las remesas que envían hacia sus localidades de origen, mitigando con ello la pobreza de las familias de trabajadores en muchos países de América Latina.

---

[75] CAZES, S.; KHATIWADA, S.; MALO, M. Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the Deregulation Agenda. Employment Sector Working Paper No. 133, ILO, Geneve, 2012.

[76] Organización Internacional del Trabajo. Developing with Jobs, Op. cit., p. 94.

Desde la perspectiva de la OIT, en América Latina se ha producido una reducción de la pobreza pero que, paradójicamente, coincide con una reducción de la participación de los trabajadores en la riqueza nacional. La ironía de este hecho reside en que los asalariados no han participado de un periodo en el que la riqueza del subcontinente aumentó en más de un 40% durante la primera década del siglo XXI. El incremento de los ingresos monetarios de las familias no fue por una mayor eficacia de los mercados laborales para asignar a los trabajadores mayores ingresos conforme aumentaba su productividad:

> "[…] Los ingresos por trabajo, se determinan a partir del número de trabajadores en la región y de los ingresos laborales medios. Respecto del primer indicador, América Latina y el Caribe tenían 227 millones de trabajadores en 2000; diez años después, en 2010, eran 280 millones (Banco Mundial). Un estudio reciente de CEPAL/OIT señala que la fracción de ingresos laborales en relación con el PIB se habría reducido en la mayoría de los países de la región durante la década: El análisis de la evolución de las remuneraciones en comparación con la productividad tiene una importante dimensión distributiva. Cuando ambas variables presentan una evolución similar, la distribución funcional entre capital y trabajo se mantiene inalterada. En cambio, cuando las remuneraciones crecen por debajo de la productividad, se está incrementando la participación del capital sobre la del trabajo en el ingreso nacional, y ocurre lo contrario cuando las remuneraciones crecen por encima de la productividad. Si bien es posible hacer un seguimiento de esta relación en periodos cortos, porque existen fluctuaciones bruscas que generan desacoples en la relación entre productividad e incrementos de salarios en el corto plazo, en realidad su interpretación es más significativa cuando se analizan periodos más largos Si consideramos que América Latina y el Caribe son una de las regiones con mayor desigualdad en términos de la distribución del ingreso y de los factores de producción, es más preocupante constatar el hecho de que la participación de las remuneraciones en el PIB haya disminuido durante las últimas décadas. Si bien el ritmo de esta caída ha sido más moderado que en las otras regiones en desarrollo,

la disminución fue más importante que en los países desarrollados. Esta caída de largo plazo se puede atribuir tanto a factores de integración económica a nivel mundial (especialmente la globalización financiera) como a factores institucionales que han incidido en una baja de la tasa de sindicalización y de la cobertura de la negociación colectiva (OIT, 2011). En una mirada de mediano plazo, tomando para el análisis el periodo comprendido entre 2002 y 2008, es decir, considerando el ciclo económico expansivo más reciente, los datos muestran que de 21 países de la región con datos disponibles, en 13 países la participación de las remuneraciones en el PIB disminuye, mientras que aumenta solo en ocho".[77]

Aquellos países en los que se ha logrado revertir la concentración del ingreso entre los propietarios de acervos, para ampliar la participación de los asalariados en la riqueza nacional, son aquellos que han roto con los paradigmas económicos neoliberales.

Desde la perspectiva de la OIT, la desregulación laboral ha sido un elemento que ha reforzado la desigualdad en América Latina. No somos una excepción, dado que en los mismos Estados Unidos la política laboral dirigida a minar la fuerza de los sindicatos y la tasa de sindicalización ha tenido el mismo efecto:

"Abandonado a sí mismo, el funcionamiento del mercado va a devenir en una sociedad desigual. La historia está repleta de ejemplos, pero también puede fijarse en experiencias contemporáneas. Los ingresos de los ocupados por cuenta propia, en particular en los países en desarrollo, son más desiguales entre sí que los ingresos del trabajo asalariado. Los países en desarrollo con instituciones débiles del mercado de trabajo tienen una mayor desigualdad en los ingresos. Y en los países que han debilitado sus instituciones del mercado laboral en las últimas décadas, como los Estados

[77] OIT/CEPAL, Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, número 6, mayo del 2012, Lima, pp. 20-21.

Unidos, se ha observado un aumento de la desigualdad, mientras que los países que han fortalecido las instituciones del mercado de trabajo, como Brasil, han observado una notable caída en la desigualdad. Sin embargo, irónicamente, la perspectiva política que ha prevalecido como dominante insiste en que las instituciones del mercado de trabajo han impuesto una indeseable rigidez en el mercado laboral que tiene como consecuencia una creación de empleo insuficiente y la desigualdad de oportunidades. Por ejemplo, 2006 Informe sobre el Desarrollo Mundial del Banco Mundial sobre "Equidad y Desarrollo", considerado hito en el reconocimiento de los efectos nefastos de la desigualdad en la reducción de la pobreza, sostuvo en una breve sección sobre los mercados de trabajo la necesidad de abordar "ineficiencias" en "un área en la que existen verdaderas disyuntivas entre la protección de los trabajadores más débiles (lo cual es bueno para la equidad) y flexibilidad (lo cual es bueno para la crecimiento)".[78]

[78] "Left to its own, the market will deliver an inequitable society. History is replete with examples, but we can also look to contemporary experiences. Self-employment income, which is often unregulated, particularly in developing countries, is more unequal than earnings from waged work. Developing countries with weak labour market institutions have higher income inequality. And countries that have weakened their labour market institutions in recent decades, such as the United States, have witnessed a rise in inequality, whereas countries that have strengthened these labour market institutions, such as Brazil, have witness a fall in inequality.

Yet ironically, the dominant policy view is that labour market institutions have imposed rigidities on the labour market resulting in insufficient job creation and inequity of opportunity. For example, the World Bank's 2006 World Development Report on "Equity and Development," considered landmark in recognizing the nefarious effects of inequality on reducing poverty, argued in a short section on labour markets about the need to address 'gross inefficiencies' in 'an area in which genuine trade-offs exist between protection of weaker workers (which is good for equity) and flexibility (which is good for growth)' (p.186). More recently, the OECD released a flagship report entitled, "Divided we Stand," (2011), out of concern for the rise in income inequality that took place in 17 of the 22 OECD countries surveyed between the mid-1980s and the late-2000s. Unlike the WDR, the report gives labour market institutions a more central role in the debate on inequality and recognizes the weakening of labour market institutions as a cause for the rise in inequality. Yet its main policy recommendations centred on improving human capital through training and education, removing 'barriers' to facilitate access to employment and strengthening tax and benefit policies".

BERG, Janine. Labour Market Institutions for Just Societies, Op cit., p. 2.

La Organización Internacional del Trabajo considera que tal disyuntiva no existe. En América Latina la creación del empleo es indisociable del aumento de la participación de los trabajadores en los incrementos de la productividad del trabajo y, por tanto, en el producto interno bruto, dado que esta sigue estando muy por debajo de los países industrializados. La disminución en los coeficientes de GINI en relación a la distribución inequitativa del ingreso es consecuencia de transferencias por fuera del mercado laboral, tanto privadas como públicas, entre las que destacan las remesas familiares de los trabajadores latinoamericanos migrantes que llegan a representar en países de la región hasta cerca del 20% del producto interno bruto.[79] Pero, lo que es la participación de los asalariados latinoamericanos en el PIB se ha rezagado de manera sistemática en el curso de las primeras décadas del siglo XXI. En América Latina y el Caribe ha ocurrido que la fracción de ingresos por trabajo en relación al PIB se ha reducido. La CEPAL estima que el indicador de ingresos por trabajo en relación al PIB en los países de América Latina varía entre 23% y hasta 48% en 2009, fluctuando alrededor del 40%. A su vez, la OIT estima que la participación de las remuneraciones en el PIB en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) supera 50%, también con variaciones entre los países.

El asunto de la distribución primaria de los ingresos se había dejado de lado en el debate de las últimas décadas, quizás porque ha habido mayor énfasis en atender las sucesivas crisis que se han presentado en la región. En un contexto de crecimiento como el que se ha observado en la década pasada y, sobre todo, que se podría consolidar en el decenio siguiente, es importante volver a incorporar este tema en el marco del diálogo social. Un reto en esta dirección es que el diálogo social requiere trabajar en una agenda de generación de confianza entre las partes de la relación laboral […] En efecto, los índices de

[79] MALDONADO, R., Hayem, M. "Las remesas a América Latina y el Caribe en 2013: aún sin alcanzar niveles de pre-crisis". Fondo Multilateral de Inversiones, Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D. C., 2014. p. 26.

desigualdad latinoamericanos, después de subir en los años noventa, cayeron en la década de dos mil, según la CEPAL (2012) y el Banco Mundial (2012), que muestran reducciones en los coeficientes GINI de medición de la desigualdad de ingresos a nivel de hogares y de ingresos laborales, así como otros estudios, que indagan en otros factores. Debe enfatizarse que estos índices usualmente miden cómo se distribuye el ingreso entre las personas. Sin embargo, para que haya más recursos que distribuir, primero es necesario que este ingreso llegue al mercado de trabajo".[80]

La raíz de este rezago de los asalariados en la riqueza nacional obedece a las consecuencias de las reformas laborales aplicadas en muchos de los países de América Latina en la década del consenso de Washington. Como señala la OIT:

> "En suma, según los indicadores de flexibilización [...] se puede concluir que en tres de los 17 países seleccionados, la Reforma Laboral ha sido muy pronunciada; en otros dos ha sido profunda, aunque más limitada en cuanto al número de instituciones laborales afectadas; en seis ha sido de menor entidad; y que, en los seis restantes, aun existiendo modificaciones, las reformas no responden a lo que se considera indicadores de flexibilidad. En la misma medida, los temas más flexibilizados han sido las modalidades de contrato, las causas del despido, la indemnización en caso de terminación de la relación de trabajo y, en menor medida, la flexibilización salarial y la horaria. Por tanto, el hecho de que en 11 de los 17 países considerados se haya dado una Reforma Laboral más o menos profunda con orientaciones flexibilizadoras, y que estos representen aproximadamente al 70% del empleo asalariado de la región, parecería poner en cuestión las frecuentes afirmaciones de que la Reforma Laboral en América Latina no ha sido ni

[80] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Panorama Laboral de América Latina 2012, OIT, Lima, pp. 49-50.

extensa, ni profunda y que, por tanto, se requiere introducir nuevas y más intensas modificaciones".[81]

En el mismo texto se realiza una crítica incisiva a la capacidad de generación de empleo de las reformas de la legislación laboral:

"En tercer lugar, una de las preocupaciones principales que han orientado las reformas más importantes ha sido la promoción del empleo. Partiendo del supuesto que el esquema tradicional del contrato de trabajo y el costo del despido son rígidos y costosos, y por ello desestimula el empleo, se han ideado fórmulas para simplificar el inicio y la terminación del contrato y disminuir los costos salariales, incluida la indemnización por despido. No obstante, la flexibilidad del contrato de trabajo y la rebaja de sus costos no han sido seguidas de un crecimiento neto del empleo asalariado, como tampoco las reformas estructurales que las han inspirado. Sin embargo, esta postura cada día parece más cuestionada. La incidencia de la legislación del trabajo en los costos laborales y la productividad es obvia. Sin embargo, resulta difícil estimar el impacto que por ello puedan tener en el empleo, ya que entran en juego otros instrumentos, incluidas las normas laborales que no tienen un componente económico significativo. La dificultad es aún mayor en una región donde se carece de suficientes informaciones al respecto y donde los niveles salariales son bajos. La experiencia debería conducir a nuevas reflexiones sobre la relación que puede existir entre legislación del trabajo y creación de empleos. Es una enseñanza jurídica de base que el derecho debe tener muy en cuenta la realidad social que regula y, en este caso, pueden ser legítimos todos los esfuerzos que se hagan para adaptar constantemente la legislación del trabajo a la realidad de las relaciones entre empleadores y trabajadores, con tal de que no se sacrifiquen principios y valores fundamentales sobre

[81] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después, OIT, Lima, 2005, p. 13.

los cuales se ha estructurado ese derecho. Sin embargo, no pareciera que las normas laborales puedan ser incluidas entre las variables que realmente frenan el empleo en América Latina o, por lo menos, no al mismo nivel que elementos como la insuficiente inversión, la deuda externa, los desajustes de la moneda, los problemas políticos, la violencia, la pobreza y la desigualdad; o bien, las limitaciones para la generación de tecnología y de empresas modernas, así como las deficiencias de formación profesional".[82]

Como lo ha demostrado la experiencia reciente durante las primeras dos décadas del siglo XXI, la configuración de un nuevo bloque industrializador en América Latina, capaz de impulsar un desarrollo sustentable con equidad, requiere de la configuración de una voluntad general para revertir los resultados adversos de las reformas neoliberales. Como la propia OIT señala:

"[...] Para enfrentar exitosamente los desafíos de integración social y desarrollo no basta con aumentar la productividad, sino que también es necesario lograr una distribución equitativa de los frutos de esa mayor productividad. Se pueden mencionar varias áreas de políticas que apuntan en esta dirección. Se pueden fortalecer las medidas para vincular las remuneraciones más directamente con las variaciones de productividad, ya sea de la economía en su conjunto o a nivel de sector económico o empresa. Por ejemplo, en varios países, los mecanismos de ajuste periódico del salario mínimo incorporan no solamente una compensación por pérdida del poder adquisitivo causada por la inflación sino, también, un componente relacionado con la mejora en la productividad, que usualmente toma la forma del PIB per cápita. En Chile, por ejemplo, la inflación y el PIB per cápita han sido las variables clave que han guiado las propuestas gubernamentales para la negociación del incremento del salario mínimo.

[82] Ibídem, p. 70-71.

En Costa Rica, por su parte, en 2011 se llegó a un acuerdo tripartito que establece una compensación por inflación y que incorpora un componente de crecimiento del PIB per cápita con un rango a ser negociado por las partes. Por último, en el Brasil el salario mínimo se ha venido ajustando en forma acelerada, tomando en consideración la inflación pasada y el incremento del PIB. En el Uruguay, las autoridades han promovido la incorporación de la productividad en la ronda de negociaciones que tuvo lugar en 2010 en los consejos de salarios, los que operan por actividad económica. En los lineamientos propuestos por el Ejecutivo como marco para dichas negociaciones, se proponía considerar un primer componente relativo a la inflación esperada, un segundo componente ligado al desempeño general de la economía y un tercer componente ligado al desempeño del sector específico a partir de alguna medición de su productividad. Como es natural, en una primera fase es necesario que los actores se pongan de acuerdo sobre las medidas más apropiadas de productividad para cada sector específico y que sean reconocidas como tales por los actores sociales, lo cual no resulta fácil y requiere de un proceso de construcción conjunta de indicadores. Finalmente, en las negociaciones colectivas a nivel empresarial, es deseable que las partes incorporen la variación de productividad como una de las variables a tener en cuenta.

En la distribución equitativa de los frutos de los aumentos de productividad, la negociación colectiva tiene un papel clave. Para que la negociación colectiva cumpla con este papel se necesitan actores empresariales y sindicales fuertes y bien informados sobre la marcha de la economía en general y del sector o la empresa específicos en particular (incluidos, precisamente, los datos sobre la evolución de la productividad). En buena parte, estos desafíos corresponden a las políticas públicas, que ponen el marco legal en el que se desarrolla la negociación colectiva y, más generalmente, la actividad de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Además, las relaciones laborales participativas que incluyan la organización de los trabajadores y la negociación colectiva tienen el potencial

de contribuir a mejorar la productividad, con lo que se establecen círculos virtuosos entre el aumento de la productividad y la distribución de sus ganancias".[83]

2.8 Los avatares de la Reforma Laboral

La década de los años ochenta del siglo XX, con intensos periodos de hiper-inflación y sucesivas crisis, no tuvo nada de apacible en términos laborales y sociales. Prueba de ello fueron las huelgas estalladas a lo largo del fin de siglo, que siguiendo los altibajos del empleo y las escaladas de precios, daban lugar a un estado de ingobernabilidad creciente. La progresiva organización de la sociedad por fuera de las estructuras corporativas del Estado se manifestaba de manera cada vez más incontenible. En particular en el territorio, como fábrica social, a raíz de los sismos de 1985. A lo largo de la década, cada Primero de Mayo se convirtió en un escenario turbulento, en donde el intento de frenar a la disidencia sindical frente al impertérrito balcón presidencial, se convertía en punto de partida para choques violentos en todo el centro de la ciudad, desde Bellas Artes a la calle de 20 de Noviembre.[84]

---

[83] OIT/CEPAL. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe, número 6, mayo del 2012, Lima. pp. 25-26.

[84] En el año de 1987, que precedió a las campañas electorales del 88, el número de emplazamientos a huelga se había duplicado, mientras el número de huelgas había vuelto a ascender para alcanzar las 949, tan solo las registradas en las juntas locales, más otras 174 registradas en las juntas federales, dando un total de 1,123 movimientos de huelga. (VI Informe de Gobierno, Poder Ejecutivo Federal, 1988) Pero, más significativo aún era el hecho de que buena parte de estos movimientos tenían lugar en grandes establecimientos, considerando el hecho de que el número de huelguistas se había triplicado en tan solo dos años, al pasar de 57 mil en 1985 a 202 mil en 1987, con un promedio de 1,160 trabajadores por cada huelga en el ámbito federal, esto es, cinco veces mayor al número de obreros por huelga registrado para los años precedentes. (Zapata, 1995: 103) La inflación de tres dígitos y la crisis económica habían desembocado en un ambiente de insubordinación generalizado en las principales regiones industriales del país. Un ejemplo notable de las huelgas del año de 1987 fue la que desarrollaron con éxito 16 mil trabajadores automotrices de la empresa Volkswagen en julio de dicho año. El año de 1988 se inició con el mayor movimiento de huelga sindical en el conjunto de las universidades públicas en el que participaron 28 sindicatos universitarios. Las movilizaciones de los maestros de educación pública también se reinician

Esta ruptura desde abajo fue la que precipitó el reconocimiento por los grupos de poder de los límites del régimen laboral característico del ciclo precedente. Fue la voluntad de los trabajadores de evitar que la reorganización de la economía mexicana se hiciese a expensas de su fondo salarial, de sus conquistas y de sus posiciones, la que llevó al terreno del debate público nacional el tema de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. El viejo contrato social construido durante el periodo de auge del Estado corporativo estaba resquebrajado. En diciembre de 1987, en un acto bien meditado, y no por mero desplante, el entonces candidato a la Presidencia de la República , Carlos Salinas de Gortari, en el escenario de un mitin de la Confederación de Trabajadores de México, con la presencia de Fidel Velázquez, afirmó que, dadas las circunstancias, era ineludible reformar la Ley Federal del Trabajo. *Es la primera referencia pública de un actor político central con relación a la necesaria, desde su perspectiva, modificación del régimen laboral en México*. Para ello se instaló un Comité de Estudios para la Legislación Laboral dentro de su equipo de campaña, y llamó a establecer un diálogo para modernizar las relaciones laborales, para adecuar su contenido al mundo que se avizoraba para el siglo XXI.[85]

El "diálogo" salinista adquirió un significado mucho más preciso con la gran operación político-militar para destruir el cacicazgo sindical de Joaquín Hernández Galicia, mejor conocido como La Quina en el Sindicato Petrolero, a los pocos

---

en los estados de Chiapas y Oaxaca, así como la defensa del contrato colectivo de Aeroméxico. En muchos de estos movimientos, ya se ha perdido la ilusión de obtener una respuesta satisfactoria por parte del régimen. Su objetivo pasa a ser de manera cada vez más clara el de realizar una protesta política bajo la leyenda o en las condiciones de un conflicto laboral, crónico e insalvable, dentro del neoliberalismo. El 18 de marzo de 1988 se da un giro decisivo a la politización de la insurgencia sindical, cuando el Ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas llama, en un acto público, a miles de trabajadores a defender la industria petrolera nacional del sistemático saqueo a la que la ha sometido una década de administraciones propicias a los intereses de las trasnacionales de la energía.

[85] AGUILAR, Javier, et. al. La CTM en el periodo de la globalización: del sexenio de Salinas de Gortari al gobierno de Fox. Editorial de la Universidad Autónoma del Estado de México, México, 2006, p. 65.

días de haber tomado posesión del Poder Ejecutivo Federal.[86] El Quinazo, como paso a la historia, fue el mensaje más claro del nuevo grupo en el poder de que era necesario terminar con el clima de ingobernabilidad en el piso de fábrica que agobiaba a los empresarios desde hacía diez años. Al poco tiempo siguieron medidas de fuerza en contra de trabajadores automotrices, de la industria llantera, y de otros sectores de la clase obrera en industrias altamente monopolizadas, como la cervecera o la minería de cobre. Fue este el contexto en el que los empresarios se sintieron alentados a presentar sus primeras propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Desde un inicio, el sentido político de la Reforma fue unívoco: su contenido iría en la dirección de restablecer la disciplina perdida en el piso de fábrica ante la incompetencia de los dirigentes tradicionales, para contener la inconformidad de los trabajadores.[87]

---

[86] "Joaquín Hernández Galicia, mejor conocido como La Quina, se mantuvo por décadas al frente del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), en medio de la polémica sobre el manejo de recursos de la agrupación y otros eventos que posteriormente marcaron su vida. Con la llegada de Carlos Salinas de Gortari a la Presidencia de México, *el 10 de enero de 1989,* el ejército detuvo en su casa de Ciudad Madero, Tamaulipas, al entonces líder sindical. El llamado Quinazo fue una acción que el entonces presidente Salinas utilizó para legitimar su presidencia cuestionada por un presunto fraude tras la caída del sistema electoral durante el conteo y además le dio control del sindicato petrolero.

Las autoridades federales acusaron de homicidio y acopio de armas a Hernández Galicia, sin embargo, especialistas señalaron, en su momento, que se trató de una represalia ante su negativa para apoyar a Salinas durante el proceso electoral de 1989. Tras fungir como líder sindical entre 1958 y 1989, Hernández fue condenado a 30 años de prisión, sin embargo, en 1997 obtuvo la amnistía, luego de que en el sexenio de Ernesto Zedillo se le retuviera en prisión, obstaculizando su proceso de libertad preparatoria". *El Quinazo y el fin de una era de poder*, Notimex, 11 de noviembre del 2013, ver en http://cronicadelpoder.com/general/201311/el-quinazo-y-el-fin-de-una-era-de-poder-influencias-y-traicion. La versión de Joaquín Hernández Galicia difiere por completo de la del expresidente. Según el viejo dirigente sindical petrolero, la ofensiva en contra del sindicato comenzó desde noviembre de 1988, cuando fue asesinado un dirigente clave para organizar cualquier respuesta eficaz del sindicato petrolero. Se trataba de Lenin Falcón, líder de la sección 14 de la región petrolera sur, en donde ya se encontraban el 90 por ciento de los campos petroleros. HERNÁNDEZ GALICIA, Joaquín. Memorias: Cómo enfrente al régimen priísta. Editorial Océano, México, 2000, p. 506.

[87] "Una de las propuestas más completas en torno al cambio de legislación laboral, desde la perspectiva del sector empresarial, fue elaborada por la Coparmex. Se relaciona con los cambios que esta organización considera como indispensables para avanzar en la

Nuestra principal diferencia con las tesis de Bensunsán en relación con los orígenes de la reforma de la LFT reside en que, desde su punto de vista, la

---

modernización económica y política de la sociedad. Se busca con la nueva regulación –según lo señala esta central patronal– reorientar la cultura de trabajo hacia la calidad y productividad, considerando la competividad internacional y el respeto de los "derechos humanos" de los trabajadores. No se propone eliminar el carácter "protector" de la legislación pero sí desterrar el "paternalismo", fenómeno que se asocia a la improductividad. Para la Coparmex, la modernización de las relaciones laborales supone flexibilizar las obligaciones patronales y rigidizar las que corresponden a los trabajadores. Con ello busca recuperar las libertades perdidas frente a la legislación proteccionista y aumentar la responsabilidad de la fuerza de trabajo frente a los requerimientos de la modernización. Al respecto, la idea es flexibilizar las relaciones individuales de trabajo, promoviendo trabajadores y empresas "versátiles", simplificando la legislación para dejar una mayor iniciativa a las partes. Para ello, según esta central patronal, es indispensable flexibilizar la duración de los contratos de trabajo, los despidos, la terminación de las relaciones laborales así como todo lo relativo a la jornada, turnos, puestos, descanso y horarios con el propósito de que la nueva legislación deje atrás la tendencia homogeneizadora de las relaciones laborales para reconocer la heterogeneidad del mundo del trabajo. La propuesta de la Coparmex se orienta a establecer un régimen particular para la pequeña y mediana industria, en el que se eliminen partes fundamentales de la vieja legislación protectora, como el sistema de indemnizaciones y el conjunto de las obligaciones patronales. Al respecto se pronunció por "adoptar medidas flexibles en todo precepto de obligatoriedad, reconociendo que la gran mayoría de las empresas mexicanas son pequeñas y medianas", lo que da una idea de la magnitud y sentido del cambio que los patrones esperan alcanzar con la adopción de las nuevas reglas. De esta manera, al disminuir el nivel de la protección y la rigidez de las hoy vigentes, resultaría de menor trascendencia la intervención gubernamental en el escenario laboral y se alcanzaría una mayor efectividad del marco jurídico, lo que también forma parte de la idea de modernidad según los planteamientos de la Coparmex. La modernidad en la que se inspira esta organización, también supone "redimensionar" las relaciones laborales colectivas, considerando tanto el nivel macroeconómico como los efectos en la empresa. Esta idea también se asocia a la búsqueda de una mayor flexibilidad en el manejo de las condiciones de trabajo (salarios por hora, jornada, días festivos) para aumentar la productividad y la calidad. Esta, que constituye la meta principal de los cambios propuestos por la Coparmex, los exige en materia de capacitación y escalafón ciego, así como reconocer el derecho de los trabajadores de disponer de información general del negocio para aumentar la eficiencia de la empresa [...] El nuevo marco propuesto por la Coparmex es compartido por otras organizaciones empresariales, como la Concanaco y la Concamin. Sin embargo, esta última organización se ha mostrado menos interesada que las otras dos en promover un cambio radical del sistema sindical vigente, como el que podría derivarse de la reorganización del movimiento obrero por la vía de una libertad sindical plena. Ello se explica en razón de que la mayor tradición sindicalista en el medio industrial podría originar inestabilidad en ese ámbito si se busca reemplazar a la vieja cúpula sindical".

BENSUNSÁN, Garciela. El Cambio en las relaciones laborales: hacia una nueva regulación, en: Anguiano, Arturo, coordinador. La modernización de México, Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco, México, 1990, pp. 311-312.

decisión política de abrir la discusión sobre las nuevas formas de regulación del mercado de fuerza de trabajo a finales de los años 80 del siglo pasado fue consecuencia del debilitamiento político de los trabajadores expresado en los retrocesos en los contratos colectivos y los despidos masivos en el núcleo duro del movimiento sindical corporativo, las organizaciones gremiales en las empresas públicas.[88]

Sin negar los retrocesos que sufrieron los trabajadores de las empresas públicas a raíz de la crisis de 1982 en materia contractual, en contrapartida, se amplió y diversificó la protesta social del mundo del trabajo en el territorio de la fábrica social, esto es, en el mundo de la reproducción de la fuerza de trabajo y

---

[88] "Las transformaciones operadas en el mundo del trabajo a lo largo de la presente década, como consecuencia de los ajustes derivados de la adopción de un nuevo modelo de desarrollo y de los cambios experimentados por el corporativismo han provocado la crisis de las instituciones laborales heredadas de la Revolución de 1910. Ello significa que existe hoy una inadecuación entre los rasgos corporativos y autoritarios que las caracterizan y los requerimientos derivados de la modernización económica. Aunque de esta crisis no se deriva la inminente ruptura de la articulación existente entre la legislación laboral y el sistema político, nos proponemos aquí mostrar los obstáculos que su conservación genera y que deberían ser considerados a la hora de pensar en una nueva regulación en este ámbito [...] Las características descritas se observan en toda su plenitud en las empresas estatales y en sus sindicatos, que constituyen, según los especialistas, el "corazón" del corporativismo. Es en este sector donde se inició en 1983 el proceso de transformación de las relaciones laborales por el que la racionalidad económica se impuso a la racionalidad política de la dominación corporativa. Con antecedentes en los dos últimos años de la anterior década, la crisis financiera en medio de la cual comenzó la administración del presidente Miguel de la Madrid fue el marco de una política económica que buscó dejar atrás el proceso inflacionario por la vía de la restricción a los incrementos salariales y la disminución del gasto público. Después del agravamiento de la crisis en 1985, la entrada al GATT dio paso a un nuevo modelo económico en el que la búsqueda de competitividad con el exterior exigió incrementar la eficiencia de la planta productiva. De esta manera, junto al acercamiento de las estrategias de salida de la crisis de empresarios y gobierno, se inició la reestructuración de las empresas estatales (AHMSA, CFE, Telmex, Pemex, Aeroméxico, etc.) con miras a resolver los vicios heredados de la estructura corporativa [...] El debilitamiento de la fuerza de los sindicatos como sujeto político a partir de 1978, con el escaso eco de su propuesta económica, hasta llegar a perderla en 1983. En esta última fecha, los intentos fallidos de los sindicatos corporativos e independientes de ejercer el derecho de huelga para revertir la política de restricción salarial, crearon las condiciones para la firma de sucesivos pactos que ilustraron la pérdida de poder del movimiento obrero".

Ibídem, pp. 303-306.

de los servicios públicos que le son indispensables –educación, salud, servicios y transporte– y es la posibilidad de sinergias entre unos y otros, manifiesta en la derrota electoral del régimen en el proceso de 1988, lo que desató el ánimo reformista de los grupos de poder en materia laboral, como una respuesta para recuperar el control que se desvanecía.

El iniciar un proyecto de gran ingeniería social para mutar el régimen laboral mexicano, desplazar al conjunto del andamiaje institucional precedente, buscando la convergencia con el régimen desregulado y descentralizado del régimen laboral norteamericano y, en extremo, liberalizar el mercado de trabajo para subsumirlo en los mercados, tenía como objetivo generar una ventaja competitiva crucial para el proyecto neocapitalista del salinismo. Pero, era una operación política de alto riesgo. Una cosa era decapitar a una dirigencia sindical corrupta y desprestigiada por sus excesos, como había el caso del Sindicato Petrolero, o el que se presentó inmediatamente a continuación con la caída de Jonguitud Barrios en el SNTE. Pero hacer tabla rasa de la barroca estructura corporativa estamental, con sus niveles y jerarquías preestablecidas, sus reglas diferenciadas, con el equilibrio flexible de su asimetría, ese sí, real y operante; esa, era otra historia. Salinas encomendó a su secretario de trabajo Arsenio Farrell Cubillas el intentar tejer su propuesta de mutación del régimen laboral. Para tal efecto se integró una comisión de notables, de empresarios y dirigentes sindicales, por cada sector, y se nombró a José Campillo Sainz como secretario de la citada comisión. A los pocos meses, cuando se inician las negociaciones para alcanzar el Tratado de Libre Comercio, en enero de 1990, la comisión fue diluyéndose hasta extinguirse.

Al calor de la discusión del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) los empresarios intentaron retomar la iniciativa original del salinismo, señalando la necesidad de homologar el régimen laboral de México con el de Estados Unidos y Canadá. Ello con la idea –según afirmaban en documentos dirigidos a los negociadores– *(level the playing field)* de equilibrar el terreno en términos de abolir derechos y posiciones de los trabajadores mexicanos en

el piso de fábrica, siempre y cuando permanecieran encerrados en un nuevo invernadero laboral propicio para las empresas mexicanas. Pero los agravios y lastres de la década perdida aun mantenían el escenario social mexicano en un nivel de tensión que hacía de cualquier intento en esa dirección un afán de consecuencias impredecibles. Los primeros en advertirlo fueron los dirigentes de las centrales sindicales oficiales. En particular, Fidel Velázquez se cerró en banda, y la Comisión creada por Carlos Salinas de Gortari, en los primeros meses de su sexenio, naufragó.

En un flujo incesante de acontecimientos, el salinismo viró en los siguientes años en otra dirección en la que parecía tendría condiciones más propicias para mercantilizar los bienes comunes, y este fue el caso de la reforma al artículo 27 constitucional. Sin dejar de mirar de reojo lo que sucedía en el mundo del trabajo, el salinismo destinó los recursos políticos de su gobierno –mezcla de consenso y coerción– para abrir brecha y planchar el terreno de la contrarreforma agraria. Con las modificaciones al artículo 27 constitucional, aprobado en febrero de 1992, se dio por terminado el reparto agrario, y se abrió la posibilidad de privatizar las tierras ejidales y comunales, con lo que abría al mercado una parte sustancial de las tierras que hasta ese momento permanecían en manos del campesinado, cerca de la mitad de toda la superficie agrícola de México. Muchas de las áreas campesinas en donde el salinismo enfrentó mayor oposición durante la campaña electoral de 1988 fueron devastadas económica y políticamente en el curso de los años siguientes.[89]

[89] En 1997 fue publicado el folleto titulado *Crónica de la violencia política*, coordinado por Isabel Molina Warner, directora de la Fundación Ovando y Gil. Durante el sexenio de Carlos Salinas de Gortari fueron asesinados por motivos políticos 305 militantes de izquierda, la mayoría de ellos en las zonas rurales. En los tres primeros años de Ernesto Zedillo, hasta octubre de 1997, habían sido asesinados 263 militantes de la oposición vinculada con Cuauhtémoc Cárdenas. En total, hasta ese octubre, desde el 2 de julio de 1988 a octubre de 1997 fueron ejecutadas 568 personas. Entre 1988 y 1994, tres estados estuvieron a la cabeza de este listado: Guerrero, con 90 muertos; Michoacán, con 55 muertos; y Oaxaca, con 43 muertos. MOLINA WARNER, Isabel. Crónica de la violencia política. Secretaría de Derechos Humanos del PRD, México, 1997.

Hacia la fecha en que se aprueba la firma del Tratado de Libre Comercio, en el otoño del año 1993, Salinas de Gortari consideró oportuno intentar arrastrar de nuevo a sus interlocutores en el ámbito laboral para intentar modificaciones de fondo al artículo 123 constitucional y a la Ley Federal del Trabajo. El propio Salinas relata con amargura el fracaso de la "modernización de la legislación laboral":

> "La tarde del 17 de noviembre de 1993, mientras se votaba el TLC, me entrevisté con el dirigente de los trabajadores, Fidel Velázquez, y con Arsenio Farell, el secretario responsable del área laboral. La reunión estaba planeada para plantear al líder obrero la conveniencia de promover ante el Congreso una iniciativa de reforma al artículo 123 de la Constitución. Con este objeto preparé un documento que incluía la propuesta de reforma, un texto introductorio [...] Desde el punto de vista de mi administración, al final del siglo XX el Estado mexicano no debía intervenir más en asuntos internos entre trabajadores y empresas, como en realidad lo hacía bajo la pretensión de establecer "el equilibrio entre los factores de la producción". Tendría que bastar que las huelgas buscaran defender los derechos del trabajo para ser consideradas como lícitas. Por supuesto, no se trataba de afectar el orden civil y público (además de que se exceptuaban los servicios públicos fundamentales de esta acción directa), sino de desregular y desreglamentar el ejercicio de los derechos laborales. Este fue el sentido de la propuesta de esa reforma constitucional que no pudo llevarse a cabo [...] Me encontré al poco tiempo con una auténtica pared de oposición a la

En una parte de los casos, cerca del 28 %, los responsables directos de los crímenes fueron pistoleros de caciques rurales, también hay muchos casos, aproximadamente el 22 %, en que la policía fue responsable, generalmente bajo las órdenes de sus superiores y el 34 % son asesinatos cometidos por dirigentes políticos locales. En el 70% de los casos existe impunidad total, los responsables no han sido castigados, y las autoridades que deberían vigilar por el cumplimiento de la ley han evadido sus responsabilidades sistemáticamente, sin consecuencia alguna. Ver MOLINA WARNER, Isabel, Encadenamiento de Impunidades: Un Sexenio de Violencia Política, El Cotidiano, núm. 63, UAM, México. Un caso en dónde el ensañamiento fue más intenso fue el de la Comarca Lagunera, véase Antonio Jáquez, El Cardenismo en La Laguna: ecos lejanos, Revista Proceso, 6 de julio del 2003.

reforma de la legislación laboral. Don Fidel se sumó a la resistencia. Don Fidel me pidió que, en virtud de que el PRI postularía a su candidato a la presidencia, dejáramos la propuesta para después. Así ellos podrían analizarla con más tiempo. No tuve más remedio que acceder".[90]

En realidad, el Estado ya tenía información de profundos movimientos debajo de la superficie. En mayo de 1993 se había producido el primer choque violento entre un grupo armado y fuerzas federales en el estado de Chiapas.

2.9 Crónica de las iniciativas extemporáneas: los tropiezos de la Reforma a la LFT

Con la crisis de diciembre y el alzamiento zapatista de enero de 1994, a los grupos de poder fáctico no les quedó energía para concretar una nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo durante la siguiente década. Francisco Zapata describe con nitidez el fin de siglo mexicano en materia de la Reforma Laboral: "Durante el gobierno de Ernesto Zedillo (1994-2000), dicho debate tuvo menos relevancia, sobre todo por las dramáticas turbulencias que afectaron al país desde diciembre de 1994 y hasta bien entrado el año de 1996. Dada la necesidad de Zedillo de mantener la estabilidad económica, para recuperar lo perdido en la crisis de 94-95, la disciplina política era esencial, por lo que el presidente no tuvo iniciativas relacionadas con la Reforma Laboral".[91] El caso mexicano, junto con el de Uruguay y Bolivia, fueron la excepción en una América Latina

[90] SALINAS DE GORTARI, Carlos. México; un paso difícil a la modernidad, Plaza y Janes Editores, México, 2000, pp. 498-501.

[91] ZAPATA, Francisco. Las negociaciones de las reformas de la Ley Federal del Trabajo (1988-2005), Revista Foro Internacional, vol. XLVI, núm. 1, El Colegio de México, enero-marzo 2006, p. 84.

en la que, desde 1989, el Consenso de Washington[92] y sus principios privatizadores, implicaron modificaciones diversas, pero no menores, en su codificación de las relaciones laborales. Las legislaciones laborales nacionales fueron sometidas a un ácida crítica por su supuesta falta de adaptación al contexto económico y social internacional. Se extendió la percepción de que el derecho del trabajo, en tanto que limitaba el poder discrecional del empleador en el centro de trabajo, constituía un freno a la competitividad y al libre juego de las leyes económicas.[93]

---

92 En particular en la segunda generación de iniciativas dirigidas a la desregulación de los mercados. “We argue the desirability of continuing rather than reversing the liberalizing reforms of the Washington Consensus. We place particular emphasis on the desirability in most Latin American countries of liberalizing the labor market, in part so as to price a larger part of the labor force back into formal sector jobs, where they will get at least minimal social protection. We urge the benefits of continuing the privatization program that already gone quite a long way in Latin America”. WILLIAMSON, John. The Strange History of the Washington Consensus, Journal of Postkeynesian Economics, Winter 2004-05, Vol. 27, No. 2.

Traducción: “Nosotros sostenemos la conveniencia de continuar en lugar de revertir las reformas liberalizadoras del Consenso de Washington. Ponemos especial énfasis en la conveniencia en la mayoría de países de América Latina, *de la liberalización del mercado de trabajo*, en parte, con el fin de fijar el precio de una mayor parte de la fuerza de trabajo a un nivel que le permita acceder a puestos de trabajo del sector formal, donde van a obtener, al menos, el mínimo de protección social. Instamos a los beneficios de continuar el programa de privatizaciones que ya ha ido bastante lejos en América Latina”.

93 “Es a raíz de esta argumentación que desde hace más de una década los conceptos de desregulación y flexibilidad son evocados, con distintos significados, por gobiernos, actores sociales e instituciones internacionales y que la legislación del trabajo es considerada por ciertos sectores restrictiva e intervencionista. Más aún, la clásica expresión *derecho del trabajo* ha sido sustituida a menudo por la de reglamentación del mercado de trabajo, aunque la diferencia entre ambos conceptos, al menos en su origen, va más allá de la simple cuestión terminológica. Un resultado radical de estos cuestionamientos es considerar anacrónica la legislación del trabajo y plantear la eliminación o la disminución de la protección de los derechos básicos de los trabajadores, en especial de aquellos que garantizan su vida y su salud, en beneficio de un proceso de apertura económica que, señalan estos críticos, exigiría funcionar sin trabas institucionales y sin costos innecesarios [...] América Latina, sobre todo en los últimos quince años, no ha estado exenta de este debate entre protección y flexibilidad, apareciendo toda una serie de reformas orientadas tanto hacia la modificación "a la baja" de algunos de los derechos reconocidos tradicionalmente en la legislación del trabajo y hacia la reducción de los costos laborales, en aras de una mayor competitividad y de la creación de empleos como, por el contrario, hacia revisiones normativas que han consolidado o mejorado derechos del trabajador y modernizado instituciones”.

Según la propia OIT las reformas se extendieron a más de once países de las 17 principales economías de América Latina,[94] por lo que la resistencia a las reformas en el caso mexicano resalta lo que he sostenido como un punto central de la presente tesis: el hecho de que las relaciones laborales en México están en el centro de la configuración de lo público en México, y que su modificación no fue una transacción política factible durante, por lo menos, 25 años. En contraste, América Latina vivió reformas desreguladoras muy agresivas como la de Argentina, Perú y Colombia.[95] En los tres casos se flexibilizaron, a

---

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. OIT, Lima, 2005, pp. 19-22.

[94] "En suma, según los indicadores de flexibilización considerados en el cuadro anexo se puede concluir que en tres de los 17 países seleccionados, la Reforma Laboral ha sido muy pronunciada; en otros dos ha sido profunda, aunque más limitada en cuanto al número de instituciones laborales afectadas; en seis ha sido de menor entidad; y que, en los seis restantes, aun existiendo modificaciones, las reformas no responden a lo que se considera indicadores de flexibilidad. En la misma medida, los temas más flexibilizados han sido las modalidades de contrato, las causas del despido, la indemnización en caso de terminación de la relación de trabajo y, en menor medida, la flexibilización salarial y la horaria.

Por tanto, el hecho de que en 11 de los 17 países considerados se haya dado una Reforma Laboral más o menos profunda con orientaciones flexibilizadoras y que estos representen aproximadamente al 70% del empleo asalariado de la región, parecería poner en cuestión las frecuentes afirmaciones de que la Reforma Laboral en América Latina no ha sido ni extensa, ni profunda y que, por tanto, se requiere introducir nuevas y más intensas modificaciones.

No obstante, es necesario resaltar que la mayor parte de las reformas registradas en la región desde 1999 responden a ajustes dirigidos a flexibilizar la legislación en alguno de sus aspectos (salario, trámites administrativos, jornadas) y solo con relación a la pequeña y micro empresa. Esto indica una variación interesante en la tendencia flexibilizadora, que ahora se concentra de modo más matizado en un único sector del total de las empresas. Este sector representa entre el 30 y el 40 por ciento del total de la ocupación urbana".

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Ibídem., p. 13.

[95] "El uso del CDD o, en general, de los contratos temporales en sus diferentes variantes ha sido tradicionalmente atractivo para el empleador por la facilidad que le ofrecen para terminarlos, sin necesidad de pagar indemnizaciones o reduciéndolas al máximo. En la mayoría de las reformas operadas se dio cabida a la ampliación de los supuestos para la celebración y renovación de los contratos de carácter temporal, así como para la extensión de su duración, con miras al fomento del empleo y al desarrollo de la formación para un primer empleo, y por necesidades económicas, productivas u organizativas de la empresa". Ibídem, p. 29.

través de sucesivas reformas laborales realizadas desde 1990 las formas de contratación temporal de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, en el caso de Perú se amplió la contratación temporal por razones de "coyuntura económica" por un plazo que puede alcanzar los cinco años, antes del cual se puede terminar la relación laboral sin ninguna responsabilidad para el patrón. "Aunque la reforma había intentado afrontar un mercado laboral con altas tasas de informalidad y de clandestinidad, donde el contrato de trabajo permanente era casi utópico, la apertura de estas nuevas contrataciones y la flexibilidad no ha reducido el problema del empleo, ni tampoco parecen haber facilitado la formalización de las relaciones laborales".[96] La introducción de estas nuevas modalidades de contratación temporal o por tiempo determinado, que en el caso de Colombia puede darse de manera indefinida, lo que implica la liberalización extrema de las relaciones individuales del trabajo, lejos de lo que los promotores de estos cambios en el marco jurídico de las relaciones laborales sostenían, se tradujo en una pérdida masiva de derechos de los trabajadores, sin mengua del predominio de las formas subterráneas e informales de uso de la fuerza de trabajo. En muy pocos años se pudo constatar que las leyes que facilitaron el despido o legalizaron las nuevas formas de contratación no aumentaban los niveles de ocupación, sino que generaron mayor precariedad al aumentar el número de contratados bajo peores condiciones que las precedentes.

En el caso mexicano destaca que la Reforma Laboral intentó legitimarse desde el punto de vista del pensamiento socialcristiano, presente en ciertas corrientes del PAN, como un trueque en el que a cambio de mayor flexibilidad en el despido se abriría la puerta para garantizar una reducción de la intervención del Estado en la regulación de la representación colectiva de los trabajadores en las relaciones laborales, así como la extinción de la intervención del Poder Ejecutivo, federal o estatal, en la impartición de la justicia laboral a partir de

[96] Ibíd., p. 32.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tal fue el caso de la fallida propuesta del año 1995 desarrollada por la fracción panista en la Cámara de Diputados.

2.9.1 El fracaso de la Ley Abascal

La salida del PRI del Gobierno Federal no implicó el desmantelamiento del sindicalismo corporativo y autoritario. Bajo un supuesto respeto a la "autonomía e independencia de los sindicatos" el panismo aceptó de buen grado la disposición de los dirigentes sindicales de mantener la paz laboral y el control de los trabajadores. Fue así como la Secretaría del Trabajo bajo el mandato de Carlos Abascal Carranza durante la mayor parte del gobierno de Fox, y en el último año bajo la conducción de Javier Salazar Sáenz, asumió una lamentable connivencia con todas las prácticas autoritarias y antidemocráticas que los funcionarios sindicales del priismo requirieron para reciclarse y sobrevivir a los "nuevos tiempos" en la vida política nacional. El PAN no tuvo ninguna objeción en refrendar la vieja subordinación de los sindicatos a las necesidades de la lógica económica de los tecnócratas neoliberales, y a la "flexibilidad laboral" *de facto*, no *de jure*, tan propicia para las grandes empresas establecidas. La subordinación de los sindicatos a la agenda de la oligarquía local y del capital financiero internacional fue considerada por el conjunto de la clase dominante como "conveniente y deseable". Y si para ello era necesario colaborar en la represión de la participación democrática de los trabajadores en sus organizaciones sindicales, no tuvieron ninguna objeción. En realidad, parte del acuerdo entre la clase política panista en el Gobierno Federal y los funcionarios sindicales implicaba su discreta salida de la vida pública institucional. La representación sindical en los gobiernos estatales, municipales y en los congresos alcanzó niveles mínimos después de las elecciones federales del 2003.[97] Es por ello aún más sorprendente que a pesar de su nota-

[97] Hace treinta años, en 1977, los líderes sindicales controlaban un tercio de los cargos de representación popular (esto significaba dos mil cargos entre regidores, presidentes

ble pérdida de espacios políticos, los dirigentes sindicales del Congreso del Trabajo conservaron el virtual monopolio de la representación gremial en el país. Todo haría suponer que ante su fracaso electoral, los dirigentes charros, figuras antediluvianas de un mundo perdido, serían vulnerables ante sus potenciales adversarios. Pero lejos de ello, lograron mantener el control de la representación gremial en la mayor parte de los contratos colectivos y de los espacios de representación laboral en las instituciones de seguridad social y en aquellas definidas por la Ley Federal del Trabajo.

En estas condiciones es necesario dar cuenta del porqué del fracaso de la iniciativa de Reforma Laboral desplegada por el gobierno panista desde principios de su sexenio, mejor conocido como Ley Abascal.[98] Desde la perspectiva de algunos teóricos de las relaciones laborales en México, la frustración

municipales, diputados locales, diputados federales, representantes ante los organismos tripartitos, gobernadores y senadores. Y ser la bisagra en muchas decisiones, que en la mayor parte de los casos redundaba en beneficios personales y, en algunos otros, los menos, en ventajas para los agremiados a la hora de las negociaciones contractuales. Pero, las reglas cambiaron. En el año 2005, el peso de los dirigentes sindicales en las instancias de representación política es menor. El conjunto de los representantes sindicales no alcanza ni el 7% en la Cámara de Diputados, y su presencia en el Senado es aún más reducida. Fuente: AGUILAR GARCÍA, Javier. Historia de la CTM, 1936-1990, UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, México, 1990, p. 653.

[98] Es de particular interés la reflexión de Óscar Alzaga sobre los elementos que contuvieron durante más de veinte años los diversos intentos de reforma a la Ley Federal del Trabajo. Alzaga señala los siguientes: ”(a) Que la legislación laboral sea resultado de la Revolución y del Constituyente de 1917, lo mismo que la Ley Federal del Trabajo integral de 1931, aunque en menor medida. Por lo tanto, no se trata de una legislación producto de diversos congresos legislativos ni de distintas leyes codificadas. (b) Que en su tiempo, la Constitución en materia social fue una ley de vanguardia, orgullo nacional y latinoamericano, carácter que conservó por décadas. (c) Que la evolución y el crecimiento de la legislación laboral fue acompañado por movimientos sindicales de importancia hasta los años cuarenta, mismos que influyeron en el contenido posterior de las reformas, incluso en las regresivas de los últimos años. (d) Que en la actualidad, si bien no hay una postura común entre los sindicatos del país en torno a la Reforma Laboral, sí tienen una coincidencia básica al menos: rechazar la Reforma Laboral desde 1989. (d) Finalmente, a que las otras reformas económicas y sociales ya realizadas, de corte neoliberal, han dejado ver más resultados negativos que ventajas o beneficios sociales”. ALZAGA, Óscar. Los intentos de reformas de la Ley Laboral, en: Las cien luchas obreras del siglo XX, Trabajo y Democracia Hoy, marzo/ abril 2014, año 24, CENPROS, México, 2014, p. 156.

durante la primera década del siglo XXI de modificación del régimen del trabajo en México se debió al fracaso de los mecanismos de "concertación y reciprocidad", cuya legitimidad había quedado muy debilitada por los acuerdos y compromisos entre las cámaras patronales y las dirigencias sindicales establecidos durante las sucesivas crisis que sacudieron al país en el periodo precedente. La viabilidad de los acuerdos entre los liderazgos corporativos, desde esta perspectiva, quedó aún más comprometida por la ausencia de una mayoría legislativa desde el año 1997. También argumentan que otras propuestas de Reforma Laboral, como las elaboradas por el "nuevo sindicalismo" de la UNT y sus aliados en el Congreso Federal, carecían del espacio político para poder ser sancionables en un poder legislativo dominado por grupos de poder fáctico.[99]

Hay otros analistas que apuntan a la falta de oficio político del régimen de Fox para lograr ceder la iniciativa al PRI en un asunto en el cual los representantes del viejo régimen podrían alcanzar algún rédito político como modernizadores:

> "El Ejecutivo y la coalición político empresarial que lo acompañó en el sexenio asumieron que abrir la discusión de la Reforma Laboral en el seno del Congreso hubiera dado lugar a un debate que no podría ser controlado por el entonces secretario de Gobernación, Carlos Abascal [...] ¿por qué si se centralizó el debate y se manejó la agenda por parte del gobierno y sus socios políticos en el ámbito del empresariado, no se logró el objetivo de imponer una Reforma Laboral en los términos de la propuesta de Abascal? Principalmente, porque dentro del PRI los sindicatos se dividieron al momento de presentar la iniciativa".[100]

---

[99] BENSUNSÁN, Graciela. Alternancia política y continuidad laboral: Las limitaciones de la propuesta del CE/CT", en: J. A. Bouzas Ortiz (Coordinador), Reforma Laboral. Análisis crítico del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo, UNAM/FAT/UNT, México, 2003.

[100] MUÑOZ ARMENTA, Ángel, Los nudos ciegos de la Reforma Laboral en México: su discusión en la LVIII y LIX Legislaturas del Senado de la República, Revista Convergencia. UAEM,

Finalmente, para un tercer grupo de investigadores del trabajo, fue la movilización de los trabajadores a lo largo del primer sexenio panista, y el ascenso de las redes sociales construidas por los gobiernos locales de izquierda, las que impidieron un “albazo legislativo”. Las organizaciones sociales populares e independientes, entre ellas de manera destacada la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), se mantuvieron en alerta permanente frente a los intentos de compromiso y concertación entre el PRI y el PAN necesarios para impulsar las reformas al régimen laboral mexicano. No hubo tregua a lo largo del foxismo a las propuestas de la Secretaría del Trabajo.[101]

Revista de Ciencias Sociales, 2008, 15(48).

[101] Con la concentración de 2002 en el Zócalo quedó de manifiesto la unidad de los trabajadores en contra de Fox Quesada, a quien le manifestaron su repudio por su "contrarreforma Laboral". La conmemoración del sindicalismo independiente se convirtió, por primera vez en cinco años, en un mitin que rebasó las expectativas de los organizadores y sorteó las diferencias de sus dirigentes. En el acto oficial, el mandatario se recluyó –como ningún presidente lo había hecho– en Los Pinos, donde se reunió con el viejo sindicalismo, empresarios, legisladores y su gabinete, ante quienes anunció una amplia consulta para reformar la ley laboral. Por primera vez, sindicatos independientes y organizaciones campesinas se reunieron en el 2003, también en el Zócalo capitalino, para rechazar la reforma a la Ley Federal del Trabajo o *reforma Abascal*. En Los Pinos, la ceremonia oficial se realizó a puerta cerrada. Fox Quesada anunció la puesta en marcha de un "programa" de obras públicas y reiteró su invitación a la iniciativa privada para participar.

En el ritual oficial de 2004, el guanajuatense convirtió la residencia oficial en un foro para criticar la postura del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, opositor a la propuesta de reforma al régimen de jubilaciones y pensiones en el organismo. La renuncia del director del instituto, Santiago Levy, unificó a los sindicatos independientes, para los cuales la Plaza de la Constitución resultó insuficiente”.

“[...] El próximo 1º de Mayo las protestas de los trabajadores se centrarán en el repudio a la Reforma Laboral, iniciativa que se buscará imponer a la clase obrera a "toda costa", e incluso por medio de un *albazo* legislativo, anunciaron ayer la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros.

Pese a tener distintas posturas políticas, ambas organizaciones señalaron que hay coincidencia de sindicatos de todas las tendencias en rechazar esta reforma, la cual contiene múltiples artículos, preceptos y modificaciones legislativas que afectarían gravemente los derechos fundamentales de los trabajadores, como los referentes al registro sindical, la huelga y la contratación colectiva, entre otros.

Para finales del año 2004 todo parecía amarrado para lograr el consenso entre el PRI y el PAN en materia de la Reforma Laboral. Pero, dicha ofensiva política quedó irremediablemente enredada con la del desafuero del jefe de Gobierno de la Ciudad de México. En reuniones coordinadas por el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Carlos María Abascal Carranza, esta dependencia, la dirigencia del Congreso del Trabajo y las cúpulas empresariales del país habían elaborado un predictamen de la Reforma Laboral, el cual se pretendía someter a discusión y aprobación “al vapor” en la Cámara de Diputados en las próximas semanas, aprovechando la inercia generada por la defenestración inminente del jefe de Gobierno de la Ciudad de México.

Debido a que no se ha logrado un consenso entre las organizaciones políticas para sacar adelante esta reforma, lo que se pretende es que, "envalentonados por el asunto del desafuero, de nueva cuenta buscarán imponer el poder del Legislativo para aprobar las reformas", advirtió la UNT, en voz de uno de los líderes de la presidencia colegiada, Francisco Hernández Juárez. El sindicato minero señaló que en reunión plenaria, el Comité Ejecutivo Nacional y el Consejo General de Vigilancia y Justicia determinaron que en la concentración del 1º de Mayo en el Zócalo de la Ciudad de México, así como en 23 estados, manifestarán su enérgico rechazo a la Reforma Laboral y contra la determinación de gravar las prestaciones laborales.

La organización anunció que el 1° de Mayo marchará en apoyo al Congreso del Trabajo (CT) para rechazar las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo que lesionan los intereses de los obreros y que complican el ejercicio del derecho de huelga y hacen nugatorios los contratos colectivos de trabajo.

El secretario general del sindicato minero, Napoleón Gómez Urrutia, precisó que esta representación siempre se ha opuesto a los cambios en la legislación laboral, ya que ha manifestado en diferentes foros que primero se tiene que aplicar correctamente la actual Ley Federal del Trabajo, antes de llevar a cabo cualquier modificación que afecte las conquistas y derechos de los trabajadores”. LEÓN ZARAGOZA, Gabriel. Primero de Mayo: del "gracias, señor presidente" a la independencia sindical. La Jornada, 30 de abril del 2007.

MUÑOZ RÍOS, Patricia. Prevén amplio rechazo a la Reforma Laboral en las marchas del 1º de Mayo. Temen que el binomio PRI-PAN cometa un albazo y apruebe el proyecto legislativo. Envalentonados por el desafuero, los diputados quieren imponer la aplanadora, La Jornada, martes 12 de abril de 2005.

“Los sindicatos Mexicano de Electricistas (SME) y Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), así como la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD), dieron a conocer el 14 de abril del año 2005 los pormenores del predictamen, y advirtieron que la intención del gobierno es lograr la aprobación de la reforma en el actual periodo ordinario de sesiones de la Cámara, es decir, antes de que concluya este mes. Óscar Alzaga, presidente de la ANAD, planteó que el documento se basa fundamentalmente en la llamada reforma Abascal, es decir, no se ha modificado la postura gubernamental y tiene un articulado cuestionable que rasura tajantemente la ley del trabajo. Busca abaratar aún más la mano de obra con el recorte de prestaciones, limita los derechos laborales en aspectos tan importantes como el registro sindical, la libre asociación y el derecho a huelga, y borra definitivamente la estabilidad en el empleo, aseguró. Denunció además que el secretario del Trabajo está haciendo personalmente los amarres con la cúpula obrera corporativa y el sector empresarial para impulsar la reforma. Aclaró que los “famosos 65 artículos” pendientes en la Reforma Abascal solo fueron una simulación para decir que había negociación, pero en realidad la STPS ha actuado de manera totalmente antidemocrática y cupular para lograr la aprobación de su iniciativa. El secretario del exterior del SME, José Antonio Almazán González, aseguró por su parte que la reforma que se pretende someter a discusión y aprobación “ya la tiene lista el gobierno”. Se quiere aprovechar la perplejidad y el asombro de la sociedad mexicana por el desafuero del jefe de Gobierno capitalino, Andrés López Obrador, para avanzar y meter “con cuña” esa enmienda, expresó. Sostuvo que las reuniones para elaborar el predictamen no fueron abiertas. Se llevaron a cabo fuera de la Cámara de Diputados y, según información que obtuvieron, se supo que en ellas los empresarios pidieron “todo” para dar su apoyo a la iniciativa, es decir, que se elimine de la Ley Federal del Trabajo todo aquello que estorba para abaratar más la mano de obra. Eduardo Pérez Saucedo, secretario del exterior del SNTSS, señaló a su vez que el gobierno busca “empaquetar” esta reforma en las iniciativas que están aprobando al

alimón el PRI y el PAN, aprovechando el clima político generado por el desafuero".[102]

El siete de abril del 2005, una semana antes, una mayoría de diputados (328) pertenecientes al PAN, PRI y Partido Verde Ecologista, habían votado por defenestrar al jefe de Gobierno del D. F. Esa misma mayoría estaba en la línea de aprobar la reforma a la ley del trabajo, en la línea del predictamen denunciado por las organizaciones sindicales en aquellos días. La réplica popular al desafuero, como se recordará, fue poderosa. La prensa internacional recogió la presencia masiva de la población trabajadora en el acto.[103] El 24 de abril, cerca de un millón de personas provenientes de todo el país colmaron el centro histórico de la Ciudad de México, llamando a la resistencia civil contra el estado de ruptura del orden constitucional desde dentro de las entrañas del propio Estado. La derrota del desafuero en la segunda mitad del mes de abril del año 2005, condujo a que la ley Abascal se desabarrancará junto con el intento de golpe de Estado del jefe máximo de los empresarios, el propio jefe del Ejecutivo Federal.

Óscar Alzaga señaló en su momento:

"¿Para qué la Reforma Laboral y con qué propósito? Porque no era el primer gobierno que la intenta ni tampoco parecía nuevo el contenido del proyecto de reforma llamado "Abascal" [...] En efecto ya los gobiernos de Salinas de Gortari y de Zedillo habían pretendido llevar a cabo la misma Reforma Laboral, pero habían fracasado [...] El denominador común de la Reforma Laboral, ha sido flexibilizar la norma de acuerdo con las nuevas relaciones de trabajo, porque las normas pasadas, decía el Banco Mundial,

[102] MUÑOZ RÍOS, Patricia. La STPS y empresarios ya hicieron predictamen de Reforma Laboral: advierten que se insiste en recortar derechos y abaratar la mano de obra, La Jornada, 13 de abril del año 2005.

[103] Reconstrucción del desafuero de Andrés Manuel López Obrador por la prensa internacional, Revista Envío, http://www.envio.org.ni/articulo/2959.

eran rígidas y contrarias a la modernidad que exigían los tiempos. Lo cual es falso, ya que la norma vigente, de suyo flexible, permite a las partes el libre acuerdo en todo, salvo en aquello que sea contrario a la ley. En realidad, el objetivo central de la reforma neoliberal ha sido reducir el costo de la fuerza de trabajo, por ello, de los múltiples aspectos que han querido modificar, ninguno tan importante como la introducción de los contratos de trabajo precarios, más conocidos ahora como contratos basura: por hora, de prueba o capacitación, sin obligación alguna para el patrón, en caso de despido. Contrarios a la ley actual, a la estabilidad en el empleo, a los contratos por tiempo indeterminado o de planta, los únicos que permiten generar derechos y prestaciones de Ley".[104]

2.9.2 La ley Lozano: un nuevo tropiezo de los promotores del "nuevo orden laboral"

Entre el año de 2008 y el año 2010, el secretario de Trabajo del nuevo régimen panista intentó sacar adelante la reforma a la Ley Federal del Trabajo. El resultado electoral del 2006, voto por voto, casilla por casilla, restringió de manera severa el margen de acción política del nuevo poder Ejecutivo Federal. Lo colocó, siempre, en calidad de rehén político de los poderes fácticos. Y cuanto más intentó reposicionarse como un poder soberano, más patético fue su desempeño. El resultado electoral del 2006, devolvió a los mandantes su poder sobre el primer mandatario.

Uno de los grupos de poder que logró rehacerse, ni duda cabe, durante el calderonato, fue el grupo Atlacomulco. Y para este grupo, las elecciones del 2006 eran el referente para construir el 2012. El recuerdo del 2006 los inquietaba; al punto que la evocación de dichas elecciones federales era una pesadilla que no

[104] ALZAGA SÁNCHEZ, Óscar. La política laboral en México y la pretendida Reforma Laboral, Revista Alegatos, número 62, enero-abril 2006, pp. 154-155.

querían ver reproducida en el 2012. Si bien Enrique Peña Nieto había ganado holgadamente las elecciones del 2005, con 1.8 millones de votos, el 47% de los votos emitidos, fueron unas elecciones marcadas por el abstencionismo de cinco millones de mexiquenses, esto es, cerca del 58% del total del padrón. Por Peña Nieto, para gobernador, solo había votado uno de cada cinco ciudadanos del Estado de México. El consenso del sobrino del tío Montiel era limitado. Pero lo peor vino en las elecciones federales del 2006. En julio de aquel año, el candidato de la izquierda a la Presidencia de la República obtuvo casi 2.5 millones de votos reconocidos por el Instituto Federal Electoral. Sumando los resultados del PRI y el PAN no alcanzaron sino el 49% de la votación federal del 2006. El voto al margen de los dos partidos oligárquicos, PRI y PAN, fue por primera vez mayoría en la entidad mexiquense. Aunque en senadores y diputados el voto se dispersó, la izquierda ganó en 22 de los 40 distritos mexiquenses en la elección de diputados federales uninominales.

Traducido al piso de fábrica, estas elecciones federales eran un verdadero recuento entre los trabajadores de las empresas más importantes del país. El Estado de México es la entidad federativa con el mayor número de obreros en la República Mexicana, con 462 mil trabajadores industriales asegurados en el IMSS, 80 mil más que el Distrito Federal. En el Estado de México reside la corona de hierro, la zona industrial que configura la cresta norte de la zona metropolitana de la Ciudad de México. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENEO) da una dimensión aún más amplia del peso de los asalariados en la entidad mexiquense. Del total de 16.4 millones de habitantes, en cifras cerradas, 7 millones participan en la población activa, de ellos, 4.8 millones son asalariados, y 440 mil son trabajadores desocupados, por lo que la fuerza de trabajo disponible representa el 73% de la población económicamente activa. La ENEO considera que en la industria manufacturera laboran 1,220,422 personas, 32% de ellas, mujeres, y en la industria de la construcción, 547,154 individuos, 97% de ellos, hombres. Otro dato crucial es la importancia del Estado de México como centro del transporte multimodal en la República, por lo que la industria del transporte concentra también un número importante de

trabajadores en la entidad, 442 mil personas. El Estado de México es también un estado polarizado en la distribución del ingreso, en donde el 40% más pobre de la población percibe apenas el 16% del ingreso disponible para las familias. El municipio de Ecatepec es el municipio con el mayor número de personas en estado de pobreza patrimonial del país, con 837 mil personas, y el municipio de Nezahualcóyotl, uno de los cinco con mayor número de personas en pobreza alimentaria, con 126 mil personas en esa condición.[105]

MAPA 2.1
JUNTAS LOCALES DEL ESTADO DE MEXICO

Fuente: http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/juntatoluca/jurisdiccion

[105] CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL. La pobreza por ingresos en México. 2010. Primera edición, octubre de 2010, México, pp. 26-27.

La fuerza de trabajo del Estado de México está sometida, no obstante, a un régimen severo. En los propios informes de Peña Nieto durante su periodo como gobernador queda claro que de 68 mil demandas individuales a las empresas mexiquenses que se dirimieron en las dos Juntas Estatales de Conciliación y Arbitraje, la del Valle de Toluca y la de Texcoco (ver **mapa 2.1**), los laudos condenatorios fueron menos de 2000, y las reinstalaciones como resultado del trabajo de arbitraje y conciliación de su gobierno no fueron más de 50 en todo su sexenio como gobernador. Esto es, menos de una reinstalación del trabajador por cada 1000 conflictos individuales de trabajo.[106] En su sexenio, tan solo estallaron catorce huelgas en el ámbito de la jurisdicción local.

En realidad, a partir del conjunto de la información social y económica del Estado de México (Edomex), podemos afirmar que fue durante el periodo del gobernador Enrique Peña Nieto que la entidad mexiquense se desplegó como el laboratorio en el que se gestaron los elementos constitutivos de la Reforma Laboral. Parte de esos indicadores los podemos apreciar en el **cuadro 2.2** de manera sucinta. En unos pocos años, el Edomex se ha convertido en el tercer receptor de inversión extranjera directa, tan solo por detrás del Distrito Federal y Nuevo León. Del año 2005 al 2013, captó más de 10 mil millones de dólares de proyectos productivos trasnacionales. El gobierno del Estado de México se comprometió con el capital multinacional que invertía en su territorio, a garantizar condiciones “propicias” en la entidad, para su desarrollo y rentabilidad. Y ello se vio reflejado en un crecimiento de la infraestructura privada de transporte para poder trasladar mercancías desde las costas hacia el interior del territorio mexiquense, y en el crecimiento del parque vehicular que se duplicó entre 2006 y 2012, al pasar de 2.1 millones de vehículos a 4.3 millones de unidades. Las exportaciones de las industrias del Estado de México se expandieron a la par de estos procesos, al incrementarse de 3.3 miles de millones de dólares en el

[106] Ver estadísticas laborales, VI Informe de Gobierno, Enrique Peña Nieto, Estado de México, http://igecem.edomex.gob.mx/dwIGECEM/media/documentos/EPN6T11.pdf. Anexo estadístico, pp. 273-274.

CUADRO 2.2
EL LABORATORIO REGIONAL DE LA REFORMA LABORAL
TRABAJO Y CAPITAL: LOS DOS POLOS DE LA VIDA SOCIAL Y ECONÓMICA DEL ESTADO DE MÉXICO

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Población económicamente activa	5,899,239	5,993,857	6,117,065	6,376,247	6,618,915	7,015,251	**
PEA. Industria manufacturera	1,048,725	1,030,949	1,096,114	992,877	1,025,195	1,104,206	
Población asegurada en el IMSS	1,144,363	1,224,657	1,151,669	1,134,920	1,200,558	1,260,623	
Municipios con más de 100 mil habitantes	25	27	27	28	31	31	
Inversión extranjera (millones US $)	1,341	756	1,596	1,543	1,050	1,589	**
Exportaciones (millones US $)	3,396.0	3,476.0	8,092.0	6,603.0	8,181.0	8,683.0	
Vehículos	2,152,713	2,194,636	2,610,579	2,930,981	3,251,043	4,336,651	**
Conflictos de trabajo individuales*	9,738	10,441	11,206	12,003	13,215	12,222	
Reinstalaciones*	19	20	5	2	3	1	
Emplazamientos a huelga	2,921	3,272	3,611	3,496	3,776	3,550	
Huelgas estalladas	2	4	2	4	2	0	
Salario base de cotización Edomex	201.19	212.57	224.31	233.28	240.23	249.61	
Salario base cotización DF	272.16	285.81	300.11	311.33	320.03	335.45	
Homicidios ***	1747	1238	1579	1860	2111	2907	**

* Correspondientes a los periodos de informes de Gobierno del Edomex en el año respectivo ** Datos correspondientes al 2012 *** Datos del INEGI

Fuente: Anuario Estadístico y Geográfico por Entidad Federativa, INEGI, 2005-2013, Aguascalientes, e informes de Gobierno, Estado de México, 2006-2014.

CUADRO 2.3
POBLACIÓN DE 18 AÑOS Y MÁS OCUPADA, POR POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN SEGÚN CONDICIÓN DE VICTIMIZACIÓN, SEXO Y SU DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. 2009

Posición en la ocupación	Total			Fueron víctimas de algún delito		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	43,569,666	27,663,569	15,906,097	5,042,946	65.4	34.6
Empleado(a) u obrero(a)	25,834,597	15,931,712	9,902,885	3,273,585	64.9	35.1
Jornalero(a) o peón	4,383,678	3,970,484	413,194	153,955	89.1	10.9
Patrón(a) (contrata trabajadores)	897,424	627,692	269,732	167,729	70.1	29.9
Trabajador(a) por su cuenta	11,572,211	6,718,409	4,853,802	1,394,050	63.6	36.4
Trabajador(a) sin pago en el negocio o predio familiar	881,756	415,272	466,484	53,627	54.5	45.5

Nota: Excluye a la población no ocupada, que asciende a 27,914,236.

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Inseguridad, 2010.

año 2006 a 8.7 miles de millones, en cifras cerradas, para el año 2011. Durante el régimen de Enrique Peña Nieto como gobernador, el Estado de México entró en la vorágine de la globalización, en la que se había incorporado tardíamente frente a los estados del norte o el mismo Distrito Federal. Para compensar las ventajas competitivas de otras entidades de la república, Peña Nieto pudo ofertar un "nuevo régimen laboral" específico de la entidad, sin huelgas, sin reinstalación de trabajadores despedidos, y con salarios más bajos que los del Distrito Federal, e incluso, por debajo de las entidades como Nuevo León o Querétaro. Este programa de gobierno, generó una clase obrera mexiquense depauperada, con pocos empleos y bajos salarios, que fue sometida por un régimen de terror privado. Dada la magnitud del Estado, el ejercicio de la violencia hegemónica correspondió al sector de empresas de seguridad privada, que con cerca de 40 mil elementos superaban con creces a los elementos de Seguridad Pública municipal, estimados en 24 mil personas para el Estado de México por el Censo Nacional de Gobiernos Municipales del INEGI.[107] La privatización de la violencia institucional devino en una ominosa inseguridad ciudadana. Los homicidios y los actos delictivos violentos mantienen a la población mexiquense bajo un toque de queda no declarado. Según lo describen diversas organizaciones no gubernamentales y las propias estadísticas oficiales son los asalariados los que más sufren la violencia institucionalmente administrada desde lo "privado", como se puede apreciar en el **cuadro 2.3**. Las estadísticas son nacionales, pero tienen, en el Estado de México, una de sus expresiones más agudas.[108] En dichas condiciones las posibilidades de autorganización democrática de los

[107] INEGI. Censo Nacional de Gobierno 2011. Gobiernos municipales y delegacionales. Tabulados básicos. Cuadro 3.5; y Empresas de seguridad en México, ver http://elmexiquensehoy.blogspot.mx/2013/07/existen-6-mil-empresas-de-seguridad.html

INEGI. Censo Nacional de Gobierno 2011. Gobiernos municipales y delegacionales. Tabulados básicos.

[108] "Pese a que las cifras oficiales del gobierno del Estado de México deben ser tomadas con reserva, algunas no pueden ocultar la gravedad de la situación. Entre 2003 y 2013 los secuestros aumentaron 138% (la población aumentó 15%). El robo a negocios con violencia aumentó 568%.

trabajadores es muy remota ante el temor del uso de todas las herramientas coercitivas de los grupos de poder fáctico en contra de la sociedad civil.

La lógica política del grupo Atlacomulco en el Estado de México fue a lo largo del Calderonato el no desgastar su gestión, en la medida de lo posible, confrontándose con los sectores populares de su Estado, ni repetir actos brutales como la represión a la población de San Salvador Atenco, cuyo costo político gravitó de manera cada vez más profunda, como se vio después, en su despliegue político nacional.

La primera tarea fue recuperar el territorio, la fábrica social, dado que al entrar al gobierno del Estado, el PRI tan solo gobernaba 55 municipios, lo que representaba apenas el 27% de la población. Los grandes municipios conurbados

---

Además, mientras que la tasa de robo a negocio con violencia para el país es de 23 por cada 100 mil habitantes, en el Estado de México es de 34.

El robo con violencia en general creció 24% y su tasa es de 369 frente a la nacional de 183. El 28% de estos robos en el país ocurren en el Estado de México. De los 20 municipios con las tasas más altas de lesiones dolosas, 10 corresponden al Estado de México. Asimismo, de los 50 municipios con las tasas más altas de violación, 13 corresponden al Estado de México.

Según Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2013 del INEGI, el Estado de México es la entidad con la tasa real de delitos más elevada del país (y es 34 veces mayor a la oficial de 1,700 por cada 100 mil habitantes). Solo en un año, el 41% de los adultos sufrió algún delito.

Las policías del Estado de México han sido de las más corruptas del país y ya lo eran cuando apenas se estaban corrompiendo las del norte. Hace 30 años, agentes del BARAPEM asaltaban a miles de obreros cada fin de semana. En Ecatepec, policías asesinaron a 16 personas tras secuestrarlas (1999). Todas las depuraciones han sido simuladas y fallidas.

Todos los gobernantes del Estado de México han sido negligentes. Y pese a que fracasaron en seguridad, algunos han sido premiados con cargos superiores. Los jefes policiales son sostenidos sin importar su desempeño. Por ejemplo, en 20 años más de un millar de personas han sido asesinadas en asaltos en el transporte de pasajeros, sin que se haya puesto remedio a esto".

ORTEGA SÁNCHEZ, José Antonio. La inseguridad en el Estado de México y el cerco criminal de la capital del país, Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y la Justicia Penal AC y la Unión Social de Empresarios, México 2014, pp. 3-12.

estaban en manos de la oposición, en particular el más poblado de los municipios del país, Ecatepec, en manos del PRD.[109] Los "compromisos por municipio" del nuevo gobernador eran en realidad una estrategia política, partiendo de la utilización del gasto público del gobierno del Estado, para condicionar, cooptar y desmantelar la oposición al priismo mexiquense, región por región, municipio por municipio. Para lograrlo fue indispensable contar con el apoyo del Gobierno Federal, junto con el beneplácito del capital financiero. Se trató de una compleja operación político-financiera: el refinanciamiento de la deuda del Estado de México, y la apertura de generosas nuevas líneas de crédito por parte de la Banca privada. Para ello, Peña Nieto convenció al gobierno de Calderón de la imperiosa necesidad de expulsar a la izquierda de los municipios conurbados, y achicar su peso electoral de manera sustancial. Para tal iniciativa política requería de cuantiosos recursos. El gobierno de Felipe Calderón concedió en otorgárselos. El triángulo entre Reforma Laboral, territorio y capital financiero fue así configurado con nitidez en el Estado de México desde los primeros años del gobierno de Felipe Calderón.[110]

---

[109] El PRI recupera el Estado de México, ver periódico Excélsior, http://www.excelsior.com.mx/node/721216.

[110] El 13 de mayo del 2008, en la Toluca, Enrique Pela Nieto hacia un balance de su gestión, con motivo del refinanciamiento de la deuda pública del Estado de México gracias al apoyo del secretario de Hacienda y Crédito Público: "Muy respetado y estimado señor secretario de Hacienda y Crédito Público del Gobierno de la república, me da mucho gusto contar con su presencia en esta ciudad capital de nuestro estado y que sea testigo de honor en este evento que hoy nos convoca. Saludo con respeto a los titulares de los poderes Legislativo y Judicial de nuestro estado, al señor senador de la república, al señor presidente de la Asociación de Bancos de nuestro país, a los señores directores de instituciones financieras que amablemente nos acompañan en este trascendental evento. Saludo, asimismo, al señor coordinador de los diputados federales en la entidad [...] Desde el inicio de esta administración expresé ante los mexiquenses que el Gobierno no financiaría el desarrollo del Estado de México a costa del incremento de la deuda pública.

También precisé que el cumplimiento de los 608 compromisos asumidos en los 125 municipios se llevaría a cabo sin poner en riesgo la salud de las finanzas del estado. Hoy, a 32 meses y con más de 300 compromisos cumplidos hasta el momento, hemos sido congruentes con la meta trazada [...] Nuestro objetivo es satisfacer nuestras responsabilidades crediticias, sin menoscabo del cumplimiento de las políticas y programas de desarrollo que requiere la entidad. Es así como llegamos a proponer y solicitar la autorización de la Legislatura

El Estado de México es tierra de caciques sindicales. El primero de ellos, Fidel Velázquez, fue en cierto sentido una creatura de los grupos de poder del Estado de México. La industrialización de la entidad mexiquense fue una de las bases cruciales del "lobito mayor" para tener un contrapeso equivalente a la curtida y rebelde clase obrera del Distrito Federal, mucho más ingobernable que la recién conformada en la entidad mexiquense. Esto desde los tiempos de la fundación de la CTM. El regreso de algunos de estos caciques sindicales al Congreso de la Unión en el año 2009 fue fundamental en el desarrollo del debate sobre la Reforma Laboral en la LXI legislatura (2009-2012) en el Congreso de la Unión.

A partir del generoso financiamiento de la Banca privada, y el apoyo del Gobierno Federal, en las elecciones federales del 2009, el gobernador Enrique Peña Nieto

---

del Estado para refinanciar la deuda, permiso otorgado por unanimidad en octubre de 2007 y que hoy se cristaliza y rinde sus primeros frutos. Mi reconocimiento y felicitación a los señores legisladores por haber asumido con responsabilidad esta importante decisión.

Es justo mencionar que las características del refinanciamiento obtenido por el Gobierno Estatal son posibles gracias a nuestra mejora financiera, así como al buen estado que guardan los mercados nacionales, donde la condición de las autoridades hacendarias y monetarias de México ha permitido a nuestro país, gozar de estabilidad macroeconómica en medio de la incertidumbre financiera internacional. *Mi reconocimiento al gobierno del presidente Felipe Calderón y, particularmente, al secretario de Hacienda y Crédito Público. Muchas gracias, doctor Carstens por su participación, respaldo y colaboración para la acción que hoy se cristaliza y gracias, además, por acompañarnos en este evento*. De igual forma, señor secretario, quiero agradecer la participación innovadora de Banobras, que deja atrás su papel como principal acreedor del Gobierno mexiquense, para convertirse en asesor financiero y garante parcial de la operación. Valoramos, sin duda, el trabajo comprometido del titular de esa dependencia. Alonso, muchísimas gracias. *De igual forma quiero reconocer la disposición y confianza de importantes instituciones de la comunidad financiera: Adexie, a BBV Bancomer, a Banamex, a Banorte, a HSBC, lo mismo que a Santander, Interacciones e Imbursa. Agradecemos la confianza que depositan en el Estado de México. Sepan que esta será correspondida con absoluta responsabilidad en el manejo de las finanzas públicas*".

PEÑA NIETO, Enrique, Mensaje del gobernador del Estado de México, durante el acto Refinanciamiento de la Deuda Pública del Gobierno del Estado de México", efectuado en el patio central del Poder Ejecutivo. Toluca, Estado de México, 13 de mayo de 2008. http://www.edomexico.gob.mx/refinanciamiento/htm/htm/mensaje_gobernador.htm

recuperó la mayoría de los distritos electorales del estado.[111] De contar con tan solo siete diputados federales uninominales, pasó a 38, de un total de 40. Con ello, el gobernador mexiquense se convirtió en la punta de lanza del relanzamiento electoral del PRI en las elecciones intermedias, en las que saltó a nivel nacional de contar con tan solo 106 en la Legislatura anterior (2006-2009) a 242 diputados en el segundo tramo del sexenio. Junto con sus aliados del Partido Verde Ecologista Mexicano (PVEM) alcanzaron la mayoría en la Cámara de Diputados.

El ascenso político del gobernador le permitió colocar en las principales comisiones vinculadas con asuntos laborales algunas piezas fundamentales del movimiento sindical corporativo del Estado de México. Entre ellos, el longevo dirigente Armando Neyra Chávez, quién desde 1987 encabeza al Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora.[112] Amador Monroy Estrada (CTC). Israel Ledesma Magaña, Confederación Sindical Mexicana. Otro cuadro fundamental que entró al Congreso de la Unión en 2009 fue Marisela Serrano Hernández, proveniente de las filas de Antorcha Campesina y sus métodos paramilitares de control de la población. Incluso, los funcionarios de la Embajada estadounidense en México, a través de Wikileaks, mostraron su asombro frente al ascenso irresistible del corporativismo mexiquense.[113]

---

[111] Para marzo del año 2012, la deuda de las entidades públicas del Estado de México, Gobierno del Estado y Municipios alcanzó los 38,578 millones de pesos, la más alta de los Estados del país, según reconocía la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público del Gobierno Federal. Durante el periodo, más allá de la deuda, las transferencias por diversos programas hacia la entidad mexiquense le permitieron alcanzar en el último año antes de las elecciones federales del 2012, un presupuesto de 148 mil millones de pesos. Fuente: SHCP.

[112] El nombre completo de la organización gremial que dirige Neyra Chávez es Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Aguas Gaseosas, Refrescos, Aguas Naturales, Cervezas y de las Bebidas Envasadas en General, Similares y Conexos de la República Mexicana, registro 4,125, con 26,561 trabajadores afiliados, más que el propio SUTERM, y es el correlato de las principales empresas del sector. Armando Neyra Chavez nació en Toluca el 18 de febrero de 1937. En 1959 asumió el cargo de secretario general de la Sección 12 de dicha asociación de trabajadores. **Fuente**: STPS.

[113] Wikileaks en La Jornada: “Una visita al Edomex, al estilo Potemkin, cortesía de Peña Nieto. Cable 09MEXICO2778. Septiembre, 2009. Un par de meses después de las elecciones estatales en las cuales el PRI resultó ganador, funcionarios de la Embajada estadunidense

Con la fuerza que le otorgaba contar con 45 diputados en el congreso de la Unión, 38 de mayoría y 7 de representación proporcional, Peña Nieto administró cuidadosamente el curso de la Reforma Laboral. En primer lugar, alentaron al secretario del Trabajo, Javier Lozano Alarcón, a desplegar su juego para allanar el camino para la misma. Incluso, le sugirieron presentar en 2010 una nueva propuesta panista, la cual volvió a naufragar. Pero, aprovechando los sucesivos fracasos legislativos del PAN, el priismo iba construyendo por detrás

---

realizan una visita de dos días al gobernador del Estado de México, Enrique Peña Nieto. Su sensación posterior queda clara tan solo con el título del cable: “Una mirada al Estado de México, al estilo de un pueblo Potemkin”, o sea, el montaje de una fachada, con la intención de engañar al visitante. Peña Nieto “claramente reveló el grado al cual sus actuales esfuerzos están encaminados a preparar un futuro intento por llegar a la presidencia”, juzga la legación. “Su compromiso con populares proyectos de infraestructura está claro; su compromiso con reformas progresistas, no”. Dice que el PRI intenta presentar a Peña Nieto como representante de un partido más moderno y joven. Sin embargo, “el gobernador no parece estar cortado de tela nueva”. Como “ahijado del ex presidente Salinas y hecho a partir del afianzado molde político del PRI del Estado de México, Peña Nieto no es famoso por su transparencia”. La Embajada concluye que “podemos esperar que el Edomex nos corteje con cada vez mayor intensidad en el transcurso de los siguientes tres años de precampaña y campaña”. http://wikileaks.jornada.com.mx/cables/pri/una-visita-al-edomex-al-estilo-potemkin-cortesia-de-pena-nieto-cable-09mexico2778/#sthash.3hcS0WYt.dpuf

“The PRI bills Pena Nieto as representing a younger, fresher, and more modern party adapted to the new political realities of a democratic Mexico; he is often referred to as the "next President of Mexico”. Nevertheless, the governor hardly appears to be cut from a new cloth. When pressed to explain Pena Nieto's popularity in the state, government officials most often pointed to his "Compromisos", or "Pledges" program. During his campaign, Pena Nieto drew up a list of over 600 items –which he primarily drew from citizen requests and mostly include small infrastructure projects like paving roads in rural communities– he promised to accomplish while in office. He then signed the list in front of a notary. The state government claims he has already completed some 400 items and is on track to complete the rest by the end of his term. While indicating that the governor can efficiently accomplish projects –or at least convince his constituents he can– Poloffs found the Compromisos program to smack more of populism than of achieving lasting reforms in his state. Moreover, every government building, as well as almost every mile of highway, every hospital, and every street corner, feature signs promoting the governor's work in "complying with the compromiso". More difficult work on serious reforms has been slower in coming. Mexico State lags in competitiveness, ranking in the 2009 "Doing Business in Mexico" survey as only the 28th easiest place (of Mexico’s 31 states and Mexico City) to conduct business. Edomex has yet to approve legislation to enable the transformation of the judicial system –putting Pena Nieto far behind some other PRI governors– and only two percent of state security officials have been passed through the vetting tests. Pena Nieto's commitment to popular infrastructure projects is clear; his commitment to progressive reforms is not. http://wikileaks.jornada.com.mx/cables/pri/una-visita-al-edomex-al-estilo-potemkin-cortesia-de-pena-nieto-cable-09mexico2778/#sthash.3hcS0WYt.dpuf

una red de compromisos y alianzas, en particular con las cámaras patronales, sin arriesgar la imagen pública del gobernador del Estado de México. Para el mes de marzo del año 2011, el PRI inició una nueva maniobra que le permitiese consolidar su red de influencia con los grupos de poder empresarial, al lanzar una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo que incluía muchos de los presupuestos flexibilizadores de las iniciativas previamente presentadas por el Gobierno Federal, misma que retiró de la mesa, en un cálculo realizado de antemano, para sugerirla, pero no aprobarla en ese momento. No se podía arriesgar el resultado de las elecciones a la Presidencia de la República confrontándose, antes de julio del 2012, con los millones de trabajadores del país.[114]

[114] "Cabe destacar que la propuesta inicial del PRI no contenía tampoco ninguna de las medidas de flexibilidad en materia de contratación y uso de la fuerza del trabajo que de tiempo atrás defendían el PAN y las principales organizaciones patronales. Sin embargo, ante las inminentes elecciones presidenciales de 2012 y conforme la cúpula priista se las ingeniaba para atraer al sector empresarial y conseguir su apoyo político sin perder la lealtad de los sindicatos afiliados al CT, los legisladores priistas alteraron el rumbo. La iniciativa de ley que se presentó formalmente en marzo de 2011 incluyó todas las propuestas panistas para flexibilizar los contratos de trabajo, reducir el costo de despedir a un trabajador, restringir el derecho a huelga y limitar los conflictos intersindicales sobre la titularidad legal de contratos. De hecho, la propuesta priista legalizaba la subcontratación (*outsourcing)* y permitía los contratos de capacitación inicial y un periodo de prueba durante lapsos más largos que los que planteaba el PAN. La iniciativa también conservaba la facultad de la autoridad gubernamental para tomar nota de la designación de las directivas sindicales. Estos cambios se debieron a un vigoroso cabildeo por parte del sector privado (particularmente abogados que representaban a la Coparmex) y de altos funcionarios de la STPS.

Una vez modificada la propuesta del PRI para que reflejara las principales prioridades patronales, la administración de Calderón y la bancada panista en la cámara baja apoyaron incondicionalmente la iniciativa priista. Esperaban que la alianza legislativa entre el PAN y el PRI permitiera al Gobierno alcanzar la meta que en este campo de las políticas públicas se había propuesto tiempo atrás. Sin embargo, una coalición de sindicatos independientes, partidos de centro izquierda (PRD, PT y Convergencia) y activistas internacionales organizaron una fuerte campaña en contra de la propuesta de estos dos partidos. Los propios aliados del PRI en la CTM y el CT también hicieron saber sus inquietudes debido al hecho de que algunas de las disposiciones de la iniciativa debilitaban la posición de los sindicatos en el lugar de trabajo, sobre todo en lo que se refiere a su capacidad de negociar acuerdos para flexibilizar las reglas y permitir la expansión de la subcontratación. En consecuencia, y a pesar de los persistentes esfuerzos del presidente Calderón para presionar al PRI cuestionando públicamente su compromiso con la reforma, los legisladores priistas prefirieron posponer cualquier acción en este terreno. La cautela de los legisladores del PRI se debió principalmente a su temor de que una reforma controvertida de la LFT pudiera erosionar el apoyo a su candidato en la crítica elección para gobernador en el Estado de México de julio de 2011, un proceso que era considerado en los círculos políticos como un importante indicador rumbo a la elección presidencial de 2012."

Faltando escasos días para las elecciones, y con las movilizaciones crecientes de miles de jóvenes en todo el país, rechazando la imposición de los poderes fácticos del nuevo titular del Poder Ejecutivo Federal, Enrique Peña Nieto realizó una última maniobra para desvincularse de la Reforma Laboral construida en el año 2011, entre los diputados federales de su partido y las grandes cámaras y confederaciones patronales.

> "Peña Nieto se manifestó en favor de una Reforma Laboral que genere empleos. "La reforma de ninguna manera será a espaldas de los trabajadores", indicó. En el Gran Fórum de Taxqueña, y tras recibir el apoyo entre otros de Fernando Espino Arévalo, líder del Sindicato del Metro, y de Ignacio Castillo Flores, secretario general del Sindicato de la Sagarpa, precisó que impulsará un nuevo marco normativo en materia laboral que respete las conquistas laborales, pero permita nuevos esquemas de trabajo para impulsar productividad y empleo en nuestro país. Acompañado, además, por Beatriz Paredes Rangel, candidata del PRI-PVEM al Gobierno capitalino, Peña se manifestó por implementar las guarderías de fines de semana para ayudar a las madres que laboren en esos días".[115]

2.10 La iniciativa de reforma a la LFT de Felipe Calderón

El presidente Calderón envió, el 30 de agosto del año 2012, la iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, su propuesta de Reforma Laboral, aprovechando el carácter imperativo de las "iniciativas preferentes" que le otorgaba la reciente modificación

---

BENSUNSÁN, Graciela y MIDDLEBROOK J, Kevin, El Sindicalismo y la democratización en México, en: revista Foro Internacional, número 210, vol. LII, El Cólegio de México, 2012 (4), pp. 823-824.

[115] Períodico Zócalo. Nota: Reforma Laboral consensuada con trabajadores. EPN http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/reforma-laboral-consensuada-con-trabajadores-epn

del artículo 71 constitucional. Gracias a la "Iniciativa de Trámite Preferente", el Ejecutivo Federal puede presentar al inicio de cada periodo ordinario de sesiones dos nuevas iniciativas o señalar hasta dos iniciativas que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estuviesen pendientes de dictamen, las cuales deberán ser discutidas y votadas en un plazo máximo de 30 días naturales. Si no fuera así, la iniciativa en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deba ser discutido y votado en la siguiente sesión del pleno.

En la exposición de motivos, Felipe Calderón se explayaba señalando más de 50 objetivos de su iniciativa de Reforma Laboral, ya en el ocaso de su régimen, en lo que fue presentado por algunos panistas como un obsequio al inminente presidente electo Enrique Peña Nieto.[116]

Uno de los centros de la reforma era la flexibilización en las formas y plazos de contratación de la fuerza de trabajo, creando la posibilidad de nuevas modalidades para la creación de empleos precarizados. Entre ellos destacaban:

> "modalidades de contratación, los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada, con el propósito de atender las circunstancias que privan en el mercado de trabajo. Con ello se generarán las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal".[117]

También destacaba dentro de las iniciativas flexibilizadoras de los mecanismos de contratación la incorporación del "*outsourcing*" en la legislación laboral,

[116] "Esta reforma es ni más ni menos que el regalo que Calderón le tiene envuelto a Peña Nieto para que no se olvide de él, en el remoto caso de que sea llamado a cuentas por la corrupción y los desastres de su administración fallida". Ver Mexico Legal, http://mexicolegal.com.mx/

[117] CALDERÓN HINOJOSA, Felipe. Exposición de motivos. La iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, p.4.

liberando a las empresas en las cuales los trabajadores desarrollan sus actividades productivas, y transfiriéndolas a terceros de forma perjudicial para el personal subcontratado. Así, en la exposición de motivos se explicitaba que en la misma se reconocía la subcontratación de personal u *outsourcing*, –y con su regulación– se tenía:

> "[...] el propósito de evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón. Para tal efecto, se define la figura de "subcontratación"; se determina que el contrato de prestación de servicios deba constar por escrito; se prevé que la beneficiaria de los servicios tendrá la obligación de cerciorarse de la solvencia económica de la contratista y que esta cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud".[118]

En el ámbito del derecho individual del trabajo se encuentra en la exposición de motivos de Calderón, como núcleo de la reforma, el posicionar el despido como un recurso disponible en primera instancia para resolver cualquier diferencia entre el trabajador y el patrón, al eliminar trabas procedimentales y acotar el monto de los salarios caídos a un monto no mayor de un año. Nos referimos a su tesis en relación con la necesidad de "replantear el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores, a efecto de superar la incongruencia de probar en juicio un hecho negativo, es decir, que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido"[119] Y desde luego, el muy destacable punto 10 de su exposición de motivos:

> "Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido

[118] Ibídem, p. 4.

[119] Ibídem, p. 5.

> este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés [...] Con esta fórmula, se estima que se preserva el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución –de manera sustancial– de los tiempos procesales para resolver los juicios. (sic)"[120]

La flexibilización del despido es central en la relación de poder entre trabajo asalariado y capital, dado que en la separación de los trabajadores de la planta productiva reside una parte central de los mecanismos disciplinarios de las empresas en contra de sus trabajadores.[121]

Otro punto destacable de la iniciativa de Calderón era incrementar la carga, intensidad y polivalencia del desempeño de los trabajadores en jornadas de trabajo, definidas ahora de manera también más laxa, dadas las nuevas formas

---

[120] Ibídem, p. 5.

[121] La explotación es, en esencia, un hecho político, antes que un problema de simple distribución del ingreso. El carácter voluntario de la transacción en el mercado entre la fuerza de trabajo libre y el comprador capitalista de la misma le da a la relación, en el terreno de la circulación, visos de aparente equidad; mientras, dentro del proceso de trabajo resulta difícil para el obrero individual diferenciar el tiempo de trabajo necesario del excedente. El porqué del malestar contenido de los trabajadores dentro de la producción capitalista hay que buscarlo en la política dentro de la producción.

La producción capitalista, en primer lugar, barre con el escenario previo de la circulación, y solo quedan, en el momento de arrancar el proceso de trabajo, un conjunto de hombres emprendiendo una tarea colectiva, pero en la que los derechos de los que participan son desiguales; fundamentalmente en dos ámbitos. El primero reside en la capacidad capitalista de excluir a cualquier trabajador asalariado del proceso de producción. El despido en las condiciones de la esfera cerrada del trabajo equivale a una sentencia de aniquilamiento, y quien lo ha vivido en carne propia lo reconoce como una condena de muerte para la vida productiva. Este derecho de la expulsión de un miembro de un colectivo productivo es el equivalente, dentro de la empresa, del monopolio de la violencia por el Estado en el ámbito más amplio de la sociedad.

VELASCO ARREGUI, Edur. La doble determinación de la productividad social del trabajo y el concepto de bloque industrializador. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México, 1989, p. 272.

de contratación por horas. El diseño de los puestos de trabajo y la organización capitalista de los mismos es la principal dificultad al desarrollo de la productividad.[122] En el texto de la exposición de motivos, el jefe del Ejecutivo Federal señalaba que con la reforma se impulsaría:

> "[...] la multihabilidad de los trabajadores, a efectos de que se involucren en otras actividades de su entorno laboral, lo cual permite su desarrollo y capacitación. Desde luego, se prevé que su participación se vea recompensada con el ajuste salarial respectivo [...] Consideramos que aprovechar las capacidades de los trabajadores, además de propiciar beneficios directos a su persona, incluso a sus familias, incrementan la productividad de las empresas".[123]

Otro de los elementos más audaces de Calderón era desaparecer la regulación sindical de lo que Michael Burawoy llama "los mercados internos de trabajo" al modificar radicalmente los criterios de ascenso en el escalafón, y sustituirlo por otros mecanismos en los que se privilegiaría "la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad".[124]

---

[122] "Todo puesto de trabajo, aun aquel diseñado como el más elemental, se va enriqueciendo de contendido por el propio trabajador. Este contenido se le denomina como tácito por Manwarring y Wood, debido a que no está formalizado y en muchas ocasiones está constituido por trucos y destreza manual imposibles de registrar de manera precisa, incluso utilizando toda la herramienta del "análisis científico del trabajo". La tesis de la expropiación absoluta del saber obrero no describe con veracidad la complejidad del proceso. Existe un conjunto de circunstancias aleatorias dentro de la producción que solo la astucia del trabajo puede ir resolviendo en una secuencia de ingenio". Ibíd. p. 274.

[123] Ibídem, p. 6.

[124] Ibídem, p. 6.

Junto con estas medidas, dirigidas a consolidar la subsunción formal del trabajo al capital, el texto de Felipe Calderón suponía una serie de medidas dirigidas a incrementar por decreto la productividad. Es curioso que esta perspectiva patronal sea una serpiente que siempre termina por engullir su propia cola. El incremento de la productividad es un proceso tan complejo que resulta realmente difícil suponer que con tan solo medidas administrativas sea posible acrecentar su nivel. Aun así, desde la perspectiva de Calderón, su propuesta sería capaz de:

> "[...] replantear las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, así como mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad"[125]

A la par de estas iniciativas para consolidar el poder de las empresas en el uso de la fuerza de trabajo de su personal asalariado, la iniciativa de Calderón venía acompañada de un conjunto de propuestas inspiradas en el concepto de "trabajo decente" de la OIT, que incluía el rechazo a toda forma de discriminación, así como la protección a grupos vulnerables tales como menores, trabajadores domésticos, trabajadores agrícolas, obreros en minas y personas sujetas a teletrabajo. También incluía propuestas en la dirección de defender la equidad de género, la prohibición de la prueba del no embarazo y permisos parentales.

En términos del derecho de asociación y la organización interna de los sindicatos, proponía un fortalecimiento de la transparencia y de la democracia sindical, la eliminación de la cláusula de exclusión como causal de la terminación de las relaciones laborales, así como la rendición de cuentas. En particular retomaba

[125] Ibídem, p. 6.

una vieja demanda del sindicalismo democrático para garantizar la elección de los dirigentes sindicales por voto universal, secreto y directo.

La propuesta para algunos analistas parecía un tanto inocua, o cuando menos moderada.[126] Tal pareciera que se hubiera impulsado, simple y sencillamente, para cumplir un prerrequisito con los organismos multilaterales y que su eficacia jurídica, por las dificultades de interpretación de las nuevas normas, hubiera quedado en segundo plano. Estaríamos, parafraseando a Gramsci, ante una "reforma pasiva". Pasiva en dos sentidos. En primer lugar, por haber sido concebida y desplegada desde arriba, para con ello desfogar la presión de otros actores dispuestos a realizar una más genuina desde abajo. En segundo lugar, por ser una reforma que –se decía por algunos resignados críticos– no tendría un impacto profundo en la reconfiguración real de los mercados laborales realmente existentes en México. A pesar del ruido todo cambiaría para permanecer igual. *Lampedusa dixit*.

[126] "La iniciativa preferente se limitó a proponer cambios en la LFT. No se incluyeron reformas al artículo 123 constitucional, tanto porque esa había sido la posición del PAN y del PRI a lo largo de la década previa, lo que usaron como prueba de que no se afectarían los derechos adquiridos, como porque las iniciativas preferentes deben limitarse a reformas a leyes ordinarias [...] Un primer ejercicio destinado a valorar los posibles efectos de la reforma indicaría que, contra los pronósticos catastrofistas pero también del entusiasmo sin fundamento, lo más probable es que esta reforma no genere cambios significativos en la cantidad o calidad de los empleos que se generen, ni tampoco en el incremento de la productividad o de las inversiones. Al pasar por el proceso legislativo, la meta central de la iniciativa del presidente Calderón se alcanzó hasta cierto punto en los temas de flexibilidad laboral. Sin embargo, como se dijo, algunas restricciones impuestas en la Comisión del Trabajo y Previsión de la Cámara de Diputados a la iniciativa preferente en esta dimensión de la reforma podrían llegar a complicar su utilización por parte de los empleadores y crear la oportunidad de un sinnúmero de conflictos individuales de trabajo, sea para lograr la protección de los trabajadores frente al mayor riesgo de la pérdida del empleo o para fijar la interpretación y alcance de las nuevas reglas de contratación, subcontratación y pago por horas [...] Todo indica que el resultado de este largo y esperado proceso de cambio no moverá sustancialmente al país del punto de partida. Lo que se avanzó es demasiado poco, en la dirección incorrecta (en algunos casos ya señalados en el texto) y, sobre todo, demasiado tarde, si se atiene a los altos costos sociales generados por una interacción viciosa entre las instituciones y el mercado de trabajo bajo el modelo neoliberal, como se acaba de mostrar". BENSUSÁN, Graciela. Reforma Laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México, Comisión Económica para América Latina, Sede Subregional México, México, 2013, pp. 24-56.

En la presente tesis discrepo de esa perspectiva. El proceso de reordenamiento de México va mucho más allá de lo que una sola dimensión, la laboral. No se trata nada más de la forma de operación de los mercados laborales, sino de la relación política entre el Estado y las clases sociales. En el proceso de realizar un análisis lógico jurídico del texto de la Ley Federal del Trabajo del año 2012 tenemos que leer la Reforma a la LFT integrándola, en su conjunto, con las transformaciones jurídicas posteriores presentes en las reformas de otras leyes federales y de la propia Constitución durante los dos primeros años del gobierno de Enrique Peña Nieto. Estamos ante un proceso no de "reforma pasiva" sino de "revolución pasiva", de modificación, esa sí mucho más profunda, de la relación entras las clases, y una de las primeras consecuencias de esta primera Reforma Laboral es romper con el tabú de las posiciones y derechos conquistados por los trabajadores y cuya legitimidad permanecía vigente. Con la Reforma Laboral de Calderón se completó el cerco para desangrar, en un futuro más o menos próximo, el artículo 123 constitucional.

CAPÍTULO III
CONTRASTE ENTRE LOS SUPUESTOS REQUERIMIENTOS DE LOS MERCADOS LABORALES QUE HACÍAN IMPOSTERGABLE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA CONDICIÓN REAL DE LOS MISMOS

En el núcleo de la argumentación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo realizada por el bloque neoconservador en los últimos meses del año 2012, se encuentra la tesis de que el anterior marco normativo de las relaciones laborales era un obstáculo para el desarrollo de la productividad de la economía mexicana. La crítica productivista al derecho laboral mexicano sostiene que los derechos de los trabajadores, al incrementar los costos laborales para la contratación y despido de la fuerza de trabajo, habían sido un obstáculo para el desarrollo de las iniciativas empresariales, que de otro modo hubieran tenido condiciones propicias para su realización. La flexibilidad laboral es, para los promotores de la Ley Federal del Trabajo del año 2012, un ingrediente no solamente necesario sino determinante para la innovación empresarial. Retomando el mantra de algunos de los principales organizadores del capitalismo del siglo XXI, las nuevas tecnologías y la productividad solo requieren de la libertad para absorber y expeler la fuerza de trabajo, de uno a otro sector, para materializar la tierra de la gran promesa, la competitividad en los mercados internacionales a través de la innovación. Desde su punto de vista bastaba con deshacer el nudo gordiano de la protección pública de los derechos laborales para superar el crónico estancamiento de la productividad en la economía mexicana.

La existencia real de poderosos obstáculos para el despliegue del desarrollo endógeno de México, a partir de la innovación productiva y tecnológica, fue utilizada para dar pie a todos los prejuicios de los organismos multilaterales, así como por el bloque empresarial más conservador, de atribuir a la legislación laboral a la regulación del mercado de fuerza de trabajo existente en la

legislación laboral condensada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la ausencia de flexibilidad laboral y el regazo productivo del país.

De ser válido el análisis de la OECD y de los organismos multilaterales internacionales, de que la legislación laboral que precede a las reformas del año 2012, era la causa fundamental del estancamiento de la productividad en México, y las dificultades para desplegar las fuerzas de la innovación y el desarrollo, la postración de la productividad debería haber sido un fenómeno generalizado en todas las ramas y sectores, dado que se trata de un marco jurídico general.

Es por ello que en el capítulo III, después de reconstruir el diagnóstico sobre la productividad y competitividad de la economía mexicana que sustentó las modificaciones de la legislación laboral, presento evidencia fáctica en sentido contrario, mostrando cómo la antigua legislación laboral no fue un obstáculo para una asignación adecuada de los recursos productivos, así como para el desarrollo de la productividad del trabajo en sectores estratégicos del país como la industria siderúrgica, la de telecomunicaciones y la automotriz.

En la sección final del presente capítulo tercero, reconstruyo cómo es en realidad la oligopolización extensa de la economía mexicana, y el conjunto de distorsiones que ella genera, sin el contrapeso de un proceso de sindicalización extenso y genuino de la fuerza de trabajo, uno de los elementos decisivos para explicar la notable concentración de la riqueza en el conjunto de los países de la región económica en la que está inserto México, así como la tendencia al estancamiento económico en la economía del país.

3.1 La productividad y la flexibilidad como factores determinantes de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo

En el relato político de las bondades de la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, la administración de Peña Nieto ha argumentado que era imprescindible para

enfrentar la tarea central del Gobierno de la República , acrecentar la productividad de la economía mexicana:

> "La productividad es el principal motor de la prosperidad económica y social de cualquier país, fortalece el mercado interno y genera círculos virtuosos de crecimiento y desarrollo. Es por ello que el presidente de la República, Enrique Peña Nieto, y en el contexto de los compromisos adquiridos en el Pacto por México, *está trabajando en lograr acuerdos, iniciativas y acciones para colocar a la productividad como el eje central de la política en materia de crecimiento económico en beneficio de la población"*.[127]

Desde el discurso del poder Ejecutivo Federal este objetivo se alcanzaría "democratizando la productividad", una expresión utilizada para sugerir la extensión de la productividad de los sectores y regiones de alta productividad, hacia los sectores, empresas y regiones de baja productividad.

En el informe con el que cerraba el primer trimestre del 2013, la SHCP realizaba un diagnóstico de la situación que guarda la productividad de la economía mexicana en relación con la economía mundial:

> "[...] Durante la crisis económica mundial de 2008-2009, México presentó reducciones en su nivel de productividad laboral, posterior a esta crisis se observaron incrementos moderados; sin embargo, no es sino hasta el 2011 que logró recuperar los niveles observados en el 2007. No obstante lo anterior, México continúa por debajo del crecimiento promedio de países miembros de la OCDE, y si se compara con países como Corea del Sur, Chile, Irlanda y Estados Unidos la diferencia es significativa. De manera más amplia, si observamos la productividad total de los factores de la economía mexicana, se observa que México muestra tasas de crecimiento

[127] SCHP, Informe. Primer Trimestre, 2013, abril 2013, SHCP, p. 5.

por debajo del promedio de países miembros de la OCDE. Al compararnos con países como Corea del Sur, Chile o Irlanda la diferencia es aún más significativa: mientras que en estos últimos países la tasa de crecimiento anual promedio de la productividad total fue positiva entre 1980 y 2011, en México, la tasa de crecimiento anual promedio decreció 0.7%. Así, puede observarse que el bajo crecimiento económico de México es resultado primordialmente del modesto desempeño de la productividad [...] Consciente de la baja productividad en nuestro país durante los últimos 30 años, el Gobierno de la República ha señalado que la principal vía para acelerar el crecimiento de la economía y de los ingresos de las familias mexicanas es a través de un aumento en la productividad, en un marco de estabilidad macroeconómica. La política económica de la Administración del presidente de la República , Enrique Peña Nieto, tiene como objetivo prioritario *democratizar la productividad,* estableciendo una agenda de mediano plazo, que incluye: medidas orientadas a elevar la productividad, la capacidad de crecimiento de la economía mexicana y, con ello, el bienestar de la población. Lo anterior, también mejorará las condiciones de inserción de México en la economía global".[128]

Desde la perspectiva del gobierno de Peña Nieto, la Reforma Laboral será central para incrementar la productividad de la economía mexicana al promover el uso eficiente de los recursos productivos:

"[...] la Reforma Laboral recién aprobada representa un avance frente a los altos niveles de informalidad y las rigideces del mercado laboral, que fomentará una mayor participación en el sector formal y un crecimiento de la productividad más elevado. Así, para mejorar el funcionamiento del mercado laboral y alcanzar una cobertura plena de los servicios de seguridad social, *el Gobierno Federal buscará alinear los incentivos para disminuir*

[128] Ibídem, p. 2.

los costos que enfrentan empresas mexicanas, particularmente para las pequeñas y medianas empresas, al contratar a trabajadores formales".[129]

En una exposición ante los directivos de BBV Bancomer, el titular de la SHCP y virtual jefe de gabinete del Gobierno de Enrique Peña Nieto, era más explícito respecto a los nudos que la Reforma Laboral desharía en relación con la productividad:

"[...] No existe una sola historia exitosa de desarrollo económico, donde un país se haya transformado de un país pobre, en un país de clase media, en un país desarrollado, que no se haya logrado a través del crecimiento sostenido de la productividad. Y podemos medir la productividad de muchas formas, en este caso estamos utilizando una medida muy socorrida por los economistas que es la productividad total de los factores. Aquí otra comparación [...] En el caso de los Estados Unidos es muy claro que el crecimiento económico entre 1950 y 2010 está fundamentalmente asociado a la productividad, no tanto al crecimiento ni del capital ni del trabajo. Sin embargo, nuestra contabilidad de crecimiento es exactamente contraria. Estamos creciendo menos de lo que deberíamos crecer, simplemente por la adición de capital y de trabajo. Si simplemente se mantuviera en ceros el crecimiento de la productividad, con lo que estamos creciendo en inversión que se traduce en un mayor acervo de capital, y lo que se agrega de población económicamente activa cada año, deberíamos de estar creciendo más. O sea, estamos quedando a deber en nuestra contabilidad, el crecimiento. Y cuando hablamos de productividad, tenemos que entender que la historia de la productividad en cada región del país, en distintas industrias es muy diferente. En México tenemos ejemplos de empresas, de muchas de las empresas aquí representadas, que tienen altísimos niveles de productividad, que les permite crecer, ser competitivos, ganar mercados

[129] Ibídem, p. 3.

en México y en el exterior. Tenemos ciudades enteras que están inmersas en una lógica de productividad. Sin embargo, tenemos sectores, regiones completas del país que están francamente ajenos a una lógica de crecimiento de la productividad [...] tenemos una brecha de productividad entre los 10 estados más productivos y los 10 estados menos productivos, que es enorme. Y ahora veamos, en esos mismos grupos de estados, cuál es la brecha en dos indicadores claves: primero, informalidad. En los estados donde la productividad es más baja, el 73.8 por ciento, es decir, prácticamente tres de cada cuatro personas están en el sector informal. En cambio, *en los estados más productivos, solamente la mitad; es decir, tenemos mucha mayor formalidad, donde tenemos mayor productividad; o viceversa, donde hay mayor formalidad, hay mayor productividad* [...] El común denominador de las reformas económicas que promueve el presidente de la República es que son reformas que impulsan una mayor productividad y democratizan la productividad. *Sin duda, la Reforma Laboral, que permite una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo* y, por supuesto, tal vez la más trascendente de todas a la larga, que es la Reforma Educativa, permitirán elevar los niveles de productividad y hacerlo de una forma equitativa para toda la población y todas las regiones; pero, también lo es el caso de la reforma en materia de competencia económica, incluyendo el sector telecomunicaciones".[130]

El razonamiento de la Administración de Peña Nieto es coherente con el mantra que desde hacía por lo menos una década señalaba el Banco Central de los Estados Unidos, la Reserva Federal, en relación con los mercados laborales a través de su icónico presidente, Alan Greenspan. Desde la visión de los propulsores de la "nueva economía", la incorporación a un ritmo mayor del progreso

[130] BBBV Bancomer. Palabras del secretario de Hacienda y Crédito Público Luis Videgaray. Caso con consejeros del BBVA Bancomer, México, BBVA Bancomer, Boletín Interno, mayo del año 2013, pp. 3-4.

técnico en la economía solo podría ser posible a partir de una creciente flexibilidad de los mercados laborales.

> "[...] La sensibilidad de la economía estadounidense a la competencia extranjera parece haber intensificado recientemente, a la par de acrecentarse la obsolescencia tecnológica y el uso rentable esperado de una buena parte de los acervos físicos de la nación. Cuanto más rápida es la rotación de nuestra planta productiva, como era de esperar, ello se refleja en un aumento de la rotación de puestos de trabajo. Un millón de trabajadores abandonan sus puestos de trabajo cada semana en los Estados Unidos, dos quintas partes, involuntariamente y a menudo como consecuencia de instalaciones productivas desplazadas por la competencia, ya sea el caso de que sean definitivamente cerradas o abandonadas. Pero, al mismo tiempo, un millón de trabajadores, a veces más, a veces menos, son también recién contratados, o regresan al trabajo después de un periodo de desocupación, cada semana, en parte, cuando nuevos centros de trabajo, en nuevas ramas, o reconvertidos, entran en funcionamiento [...] En los Estados Unidos, los trabajos asociados a la economía del conocimiento, impulsadas por las tecnologías más avanzadas, especialmente las tecnologías de la información, están ocupando una parte cada vez mayor de la fuerza de trabajo y están sustituyendo gradualmente el trabajo que requiere habilidades manuales. Las industrias en las que los costes laborales son una parte importante de los costes totales han estado bajo una creciente competencia de los productores extranjeros con los costos laborales, ajustados por productividad, menores que los nuestros [...] Así, podemos estar seguros de que los nuevos puestos de trabajo desplazarán los viejos, como siempre lo han hecho, pero no sin un alto grado de dolor para los que se encuentran en aquellos segmentos del mercado de trabajo que reducen su participación en el empleo total a partir de despidos masivos. La economía estadounidense, desde hace muchos años, ha estado en la vanguardia de lo que Joseph Schumpeter, el renombrado profesor de Harvard, llamó "destrucción creativa", la obsolescencia continua de las tecnologías antiguas

para abrir espacio a las nuevas. Y cada vez que ello ocurre, los niveles de vida aumentan debido a que los fondos de depreciación y otros flujos de recursos líquidos de las industrias se transfieren, junto con nuevos ahorros, para financiar la producción de bienes de capital que casi siempre incorporan tecnologías de vanguardia. Los trabajadores migran con el capital. Este es el proceso por el cual se crea la riqueza, paso a paso, de una manera gradual".[131]

[131] "Interest in issues of trade, tariffs, and protectionism has ebbed and flowed in this country since our founding. The widened trade deficit of recent years, in the context of a prolonged bout of job loss, has again elevated cries of distress to special prominence. The sensitivity of our economy to foreign competition does appear to have intensified recently as technological obsolescence has continued to foreshorten the expected profitable life of the nation's capital stock. The more rapid turnover of our equipment and plant, as one might expect, is mirrored in an increased turnover of jobs*. A million workers leave their jobs every week, two-fifths involuntarily, often in association with facilities that have been displaced or abandoned. A million, more or less, are also newly hired or returned from layoffs every week, in part as new facilities come on stream.* Related to this process, jobs in the United States have been perceived as migrating over the years, to low-wage Japan in the 1950s and 1960s, to low-wage Mexico in the 1990s, and most recently to low-wage China. Japan, of course, is no longer characterized by a low-wage workforce, and many in Mexico are now complaining of job losses to low-wage China.

In the United States, conceptual jobs, fostered by cutting-edge technologies, especially information technologies, are occupying an ever increasing share of the workforce and are gradually replacing work requiring manual skills. Those industries in which labor costs are a significant part of overall costs have been under increasing competition from foreign producers with labor costs, adjusted for productivity, less than ours. This process is not new. For generations American ingenuity has been creating industries and jobs that never existed before, from vehicle assemblers to computer software engineers. With those jobs come new opportunities for workers with the necessary skills. In recent years, competition from abroad has risen to a point at which our lowest skilled workers are being priced out of the global labor market. This diminishing of opportunities for such workers is why retraining for new job skills that meet the evolving opportunities created by our economy has become so urgent in this country. A major source of such retraining has been our community colleges, which have proliferated over the past two decades.

We can usually identify somewhat in advance which tasks are most vulnerable to being displaced by foreign or domestic competition. But in economies on the forefront of technology, most new jobs are the consequence of innovation, which by its nature is not easily predictable. What we do know is that over the years, more than 94 percent of the workforce, on average, has been employed as markets matched idled workers seeking employment to new jobs. We can thus be confident that new jobs will displace old ones as they always have, but not without a high degree of pain for those in the job-losing segment of our massive job turnover. The American economy has been in the forefront of what Joseph Schumpeter, the

Desde la perspectiva del que fuera presidente de la Reserva Federal, todos los intentos por preservar y proteger los puestos de trabajo conducen a ralentizar la productividad y, con ello, a frenar el crecimiento sustentable de la economía.

> “A la flexibilidad se accede de una manera más directa al fomentar un ambiente de máxima competencia. Un elemento clave en la creación de un entorno competitivo es la existencia de mercados laborales flexibles. Para muchos trabajadores asalariados, lamentablemente, la flexibilidad es el equivalente a inseguridad laboral. A pesar de esa percepción sesgada, las políticas laborales flexibles son más propicias para promover la creación de empleo, no para destruirlo. Un incremento de la capacidad de las empresas para deshacerse de los trabajadores que ya no requiera sin un costo excesivo puede en apariencia aumentar su disposición a contratar recursos humanos sin el temor de cometer errores irremediables. El efecto neto, para sorpresa de la mayoría, lo que parece haber es una disminución de la tasa de desempleo estructural en los Estados Unidos. El proteccionismo en todas sus formas, tanto nacionales como internacionales, no contribuye al bienestar de los trabajadores estadounidenses. A lo sumo, es una solución a corto plazo a un costo de menor nivel de vida para la nación en su conjunto. Necesitamos más educación y capacitación para los desplazados por la destrucción creativa, no una limitación de la competencia. A consecuencia del crecimiento dinámico y altamente competitivo de la economía estadounidense el promedio de los trabajadores en nuestro país se desempeña en

---

renowned Harvard professor, called "creative destruction," the continuous scrapping of old technologies to make way for the new. Standards of living rise because the depreciation and other cash flows of industries employing older, increasingly obsolescent, technologies are marshaled, along with new savings, to finance the production of capital assets that almost always embody cutting-edge technologies. Workers migrate with the capital. This is the process by which wealth is created, incremental step by incremental step. It presupposes a continuous churning of an economy in which the new displaces the old, a process that brings both progress and stress”.

GREENSPAN, Alan. Remarks by Chairman Alan Greenspan Before the World Affairs Council of Greater Dallas, Dallas, Texas, December 11, 2003, Federal Reserve Bank, p. 2.

diversos empleos a lo largo de su vida. En consecuencia, la educación ya no es solo potestad del joven. Un número importante de trabajadores continúan su educación más allá de bien entrados sus años veinte. Millones se matriculan en colegios de la comunidad en la vida posterior, por ejemplo, para mejorar las habilidades o conseguir nuevas destrezas".[132]

Para Greenspan, desde finales del siglo XX, un hecho relevante en el crecimiento de la productividad de la economía estadounidense en el lustro anterior, residía en que las empresas y los trabajadores estadounidenses estaban asimilando con mayor ductilidad las nuevas tecnologías de la información que sus contrapartes en Europa o Japón. Greenspan señalaba que Japón y Europa también participaban en la ola de invención y la innovación pero de una manera menos extensa y profunda. La razón de ello era, para el presidente de la Reserva Federal, las características del marco institucional de sus relaciones laborales: cargado de restricciones para un uso maleable de la fuerza de trabajo, inflexible y, por lo tanto, más costoso a la hora de desprenderse de la fuerza de trabajo en el curso del ciclo económico.

---

[132] "Flexibility is most readily achieved by fostering an environment of maximum competition. A key element in creating this environment is flexible labor markets. Many working people, regrettably, equate labor market flexibility with job insecurity. Despite that perception, flexible labor policies appear to promote job creation, not destroy it. An increased capacity of management to discharge workers without excessive cost, for example, apparently increases companies' willingness to hire without fear of unremediable mistakes. The net effect, to the surprise of most, has been what appears to be a decline in the structural unemployment rate in the United States. Protectionism in all its guises, both domestic and international, does not contribute to the welfare of American workers. At best, it is a short-term fix at a cost of lower standards of living for the nation as a whole. We need increased education and training for those displaced by creative destruction, not a stifling of competition. A consequence of our highly competitive, rapidly growing economy is that the average American will hold many different jobs in a lifetime. Accordingly, education is no longer the sole province of the young. Significant numbers of workers continue their education well beyond their twenties. Millions enroll in community colleges in later life, for example, to upgrade their skills or get new ones. It is a measure of the dynamism of the U.S. economy that community colleges are one of the fastest growing segments of our educational system".

GREENSPAN, Alan. Economic flexibility. Remarks by Federal Reserve Chairman Before the National Italian American Foundation, Washington, D.C, Federal Reserve Bank, October 12, 2005, p. 3.

"Las altas tasas de rentabilidad que ofrecen las nuevas tecnologías en los Estados Unidos son, en gran parte, el resultado de una reducción de los costes laborales por unidad de producto. Las tasas de rendimiento de la inversión en las mismas nuevas tecnologías son correspondientemente menores en Europa y Japón, porque allí las empresas se enfrentan a mayores costes de desplazamiento de los trabajadores que nosotros. Aquí, el desplazamiento de la fuerza de trabajo se tolera como una secuencia inexorable, tanto por la ley como por la propia cultura aceptada en las relaciones laborales. Porque nuestros costes de despido de los trabajadores son más bajos, los costos potenciales de la contratación y de los riesgos asociados con el aumento del empleo son menores. El resultado de esta capacidad significativamente mayor para el despido de empleo ha sido todo lo contrario a lo que se podría intuir, una disminución dramática en la tasa de desempleo en los EE. UU. en los últimos años del siglo XX".[133]

3.2 La productividad durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970: la perspectiva de los organismos multilaterales

El punto de partida para la crítica "productivista" a la Ley Federal del Trabajo de 1970 descansaría en la perspectiva básica de los pensadores neoliberales con relación a los mercados laborales: al incrementar los costos laborales para la contratación dificultaría el riesgo empresarial de nuevas iniciativas productivas, o "paralizaría" los recursos en viejas industrias. En el mundo desarrollado hay una gran discusión con contraejemplos muy poderosos en sentido contrario de la relación entre protección laboral y productividad, que daría lugar a una discusión de conjunto para las economías de mercado pero, en nuestro caso, es

[133] GREENSPAN, Alan. Structural Change in the New Economy. Remarks by Chairman Federal Reserve Before the National Governors' Association, 92nd Annual Meeting, State College, Pennsylvania. July 11, 2000, p. 3.

necesario solo remitirnos a la evidencia fáctica de si la Ley Federal del Trabajo vigente antes de la Reforma del año 2012 era en realidad, o no, un obstáculo para el desarrollo de la productividad de las empresas.

Apuntalando su perspectiva sobre los lastres en la regulación laboral a la productividad de la economía mexicana, el Gobierno divulgó en el año 2013 un estudio econométrico sobre la evolución de la economía mexicana cuyos principales resultados aparecen en el **cuadro 3.1**. En el mismo realiza una ponderación de la eficiencia en el uso de un conjunto de los medios de producción y de la fuerza de trabajo por parte de la economía mexicana.[134]

El propio INEGI, al describir las características del método usado por la OECD para medir la productividad total de los factores establece que los movimientos en la productividad de los factores a lo largo del tiempo son un índice del

[134] "La Productividad Total de Factores (PTF) se define como la relación entre el volumen de la producción y la contribución combinada de los insumos utilizados. La PTF emplea como marco conceptual y metodológico al modelo KLEMS. Este marco considera la contribución de los insumos de la producción –capital *(K),* trabajo *(L),* energía *(E),* materias primas *(M)* y servicios *(S)*– y su relación con la producción. Así, la PTF se interpreta como el perfil temporal de cómo son combinados los insumos para generar bienes. En la práctica, la PTF refleja el cambio en la eficiencia, las economías de escala, la variación en la utilización de la capacidad, entre otros. México participa desde 2009 en el proyecto KLEMS, que tiene como objeto analizar el crecimiento económico, la productividad, la acumulación de factores y el cambio tecnológico a partir de bases de datos comparables a nivel internacional. El modelo KLEMS tiene su origen en un estudio de la Unión Europea (EU KLEMS). Fue financiado por la Dirección General de investigación de la Comisión Europea. Actualmente es impulsado por Dale Jorgenson de la Universidad de Harvard en el marco de la WORLD KLEMS, con invitados de distintas organizaciones internacionales.

El proyecto EU KLEMS abarca 25 países, y ha realizado la medición de la productividad total de los factores (PTF) con esta metodología, en donde también participan Estados Unidos, Canadá, Japón, Corea del Sur y Australia. En este sentido, el INEGI, como proyecto de investigación, presenta por primera vez los resultados en la medición de la PTF y la contribución al crecimiento, basado en la metodología desarrollada por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y el Sistema de Cuentas Nacionales de México".

INEGI. Productividad total de los factores, Modelo KLEMS. Serie anual 1990-2011, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Aguascalientes, 2013, p. 2.

CUADRO 3.1
MÉXICO 1991-2011
PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES PARA EL TOTAL DE LA ECONOMÍA. TASAS PORCENTUALES DE CRECIMIENTO ANUAL

Año	Valor de la producción	Contribución total de los factores	Productividad total de los factores (PTF)
1991	4.70	4.27	0.43
1992	3.96	4.46	-0.50
1993	1.84	2.99	-1.16
1994	5.60	5.40	0.20
1995	-5.62	-1.99	-3.63
1996	7.55	4.69	2.86
1997	8.08	6.76	1.33
1998	6.40	5.71	0.69
1999	5.08	5.95	-0.87
2000	8.36	6.81	1.55
2001	-1.12	1.73	-2.85
2002	1.35	2.38	-1.02
2003	1.62	2.26	-0.64
2004	5.50	4.81	0.69
2005	4.62	4.56	0.06
2006	7.41	6.80	0.61
2007	4.49	5.42	-0.93
2008	0.87	3.27	-2.40
2009	-8.05	-2.52	-5.52
2010	8.01	5.40	2.61
2011	4.58	4.17	0.41
Promedio 1990-2011	3.58	3.97	-0.39

Fuente: INEGI, Productividad total de los factores, 2013.

cambio en la combinación productiva de los insumos para obtener un nivel de producción bruta. La productividad a partir del método KLEMS seguido por los organismos multilaterales como la OECD capta el cambio tecnológico que no proviene en las modificaciones específicas en la calidad/cantidad de cada uno de los factores de producción. Es, por tanto, un indicador de aspectos tales como eficiencia, economías de escala, capacidad instalada y otras variaciones no detectadas por parámetros factibles de medir. Las mediciones de los insumos, y sus cambios en calidad, son incorporados tomando como base los precios ajustados, por lo que los efectos del cambio técnico incorporado a los acervos de capital son recogidos en la ponderación de los insumos.

La productividad total de los factores sería el resultado neto en la eficiencia que no se deriva de la inversión en nueva maquinaria, o en calidad general de los recursos productivos a disposición de las empresas. El INEGI concluye que la productividad total de los factores es una herramienta eficaz para evaluar el progreso técnico "interno" de los países que son sujetos a esta metodología creada para medir su desempeño relativo, sobre todo si consideramos la internacionalización del mercado de bienes de capital y de los insumos intermedios.[135]

A partir del nuevo parámetro de productividad, el INEGI y la OECD llegan a la conclusión de que en el promedio del periodo que va de 1991 a 2011, la economía mexicana ha retrocedido en su capacidad para incorporar las nuevas tecnologías. Esto no querría decir que la productividad del trabajo no se ha potenciado en la medida en que se acrecentaban los acervos. Quiere indicar que dicho proceso de trabajo no aprovecha íntegramente las posibilidades productivas que estarían disponibles como resultado de la innovación presente en los nuevos medios de producción.

[135] Ibídem., p. 5.

Este retroceso, como lo muestra el **cuadro 3.1** se agudiza en las fases descendentes del ciclo económico. En contraste, en las principales economías del mundo, la PTF ha tenido un crecimiento muy significativo durante las últimas tres décadas como lo indican las estadísticas de la OECD. En el caso de Estados Unidos, la PTF ha tenido un crecimiento promedio del 1 por ciento anual, en el caso de Alemania del .9% anual y en el caso de Japón del 1.2% anual. Incluso para la economía canadiense, tan dependiente de la exportación de materias primas, la PTF se incrementó de manera paulatina, aunque no de manera tan intensa, a una tasa del 0.2%.[136] En el caso de México, el retroceso de la Productividad Total de los Factores es de -0.39 por ciento anual. Las diferencias no parecen en principio tan sorprendentes, pero en un lapso prolongado, como ha sido el caso de los últimos treinta años, implica que la brecha de la productividad entre las economías de México y los Estados Unidos se ha abierto en un 50 por ciento a la que ya de por si existía al principio del periodo.[137]

En el **cuadro 3.2** se pueden apreciar las diferencias absolutas existentes en la productividad laboral por hora trabajada para algunas de las principales economías de la OECD, a partir de las estadísticas elaboradas para sustentar una política económica mundial. Destaca el hecho de que México tiene la productividad más baja de todos los países de la OECD, un 44% del promedio de los países y tan solo una tercera parte de la productividad laboral del conjunto de la economía de los Estados Unidos y el 42% de la de Canadá.

---

[136] OECD. Multifactor Productivity Tables Statistical Abstract. OECD, Paris, 2013.

[137] Otro ejemplo desconcertante por sus implicaciones para México, es el desarrollo de la productividad total de los factores de la economía China, que con un promedio anual del 3.18%, acumula un crecimiento del 157% en los últimos treinta años, suponiendo que haya mantenido en el último lustro la tendencia ya presente en los periodos previos.

OZYURT, Selin. Total Factor Productivity Growth in Chinese Industry, 1952-2005, University of Montpellier, France, 2007, p. 20.

CUADRO 3.2
NIVELES ABSOLUTOS DE PRODUCTIVIDAD OECD 2011
VALOR AGREGADO POR HORA EN 2010, US DÓLARES, PRECIOS CORRIENTES

1	Australia	47.20
2	Austria	51.50
3	Bélgica	60.20
4	Canadá	46.60
5	Chile	20.40
6	República Checa	30.40
7	Dinamarca	53.40
8	Estonia	26.50
9	Finlandia	48.40
10	Francia	57.80
11	Alemania	55.50
12	Grecia	33.80
13	Hungría	27.10
14	Islandia	41.70
15	Irlanda	66.00
16	Israel	36.70
17	Italia	45.10
18	Japón	39.80
19	Korea	28.30

20	Luxembourg	77.10
21	México	20.40
22	Holanda	60.60
23	Nueva Zelanda	34.20
24	Noruega	74.90
25	Polonia	26.20
26	Portugal	32.50
27	República Eslovaca	33.60
28	Eslovenia	36.10
29	España	48.50
30	Suecia	51.80
31	Suiza	50.30
32	Turquía	27.10
33	Reino Unido	47.80
34	Estados Unidos	60.90
35	Federación Rusa	22.10
36	Países del G7	53.10
37	Euro área	51.00
38	OECD-30	45.50

Fuente: Global Finance Labor Productivity and Growth. http://www.gfmag.com/
http://www.gfmag.com/tools/global-database/economic-data/11857-labor-productivity-and-growth.html#axzz2ok0z722t
US Bureau of Labor Statistics
http://www.bls.gov/fls/intl_gdp_capita_gdp_hour.pdf

3.3 La productividad en México y la globalización

Este conjunto de mediciones de la productividad en México se confronta con unos hechos que parecieran desmentir la noción de un "estancamiento", o incluso un retroceso de la eficiencia social del trabajo en México. Baste recordar la evolución de las exportaciones mexicanas durante el periodo de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando en un lapso de treinta años, de 1980 al año 2012, se multiplicaron por más de veinte veces al pasar de 18 mil millones de dólares en el primer año, a 370 mil millones dólares para el último.[138] Las dificultades para desplegar las fuerzas endógenas para el desarrollo de la innovación productiva y tecnológica no se pueden soslayar, como en parte lo muestran los indicadores de productividad de la OECD, pero tal pareciera que el conjunto de su argumentación, en realidad un sofisma alambicado, pasa por mezclar verdades inocultables: el rezago del núcleo de innovaciones internas, con los prejuicios del organismo multilateral al atribuir a los costos laborales de la regulación establecida en la Ley Federal del Trabajo de 1970 la "imposibilidad" de las empresas para "formalizarse" e innovar sus procesos y productos. Con un salario mínimo que representa el 5 por ciento del nuevo salario mínimo de Alemania, 8.50 euros la hora, esto es, el equivalente de 1,225 pesos al día en una jornada de ocho horas, hablar de que la "regulación laboral" en México inhibe "por sus altos costos laborales" a la formalización de los empleos y el desarrollo "formal" y "real" de las empresas es una apreciación, además de imprecisa, socialmente inaceptable desde el punto de vista del interés público.

Para entender la "medición de la productividad" que realiza la OECD y que suscribe el gobierno de Peña Nieto es necesario contrastarla con la realizada en otros procesos paralelos de manufactura mundializada y con los casos específicos de

[138] BANCO DE MEXICO. Informe Anual, 2012, Banxico, México, 2012, pp. 119-120.

la propia economía mexicana, para al final remitirnos a los efectos de la globalización en México.

En relación a la evolución de la productividad en México resalta su divergencia con la secuencia que ha tenido en el proceso de industrialización de la República Popular China en los últimos veinte años. En el caso de China, como lo muestra el **cuadro 3.3**, ha tenido un vertiginoso crecimiento tanto del empleo como de la productividad, lo que ha dado lugar a la multiplicación del producto industrial por casi nueve veces en el curso de las últimas dos décadas. Incluso, como lo ha demostrado Selin Ozyurt de la Universidad de Montpellier, a diferencia de México, la Productividad Total de los Factores no ha dejado de crecer en el periodo crítico de 1992 en adelante. Aunque en la medición de Ozyurt se incluye dentro de la PTF el impacto en la calidad de los insumos, la diferencia con México es notable, de menos .39 por ciento en el caso de México a más 3.28% en el de China. Considerando la productividad laboral, en la experiencia de China tenemos que la productividad por hora de trabajo ha crecido a una tasa del 7% anual, mientras en el caso de México ha sido de tan solo 2.4%. Pero, a contracorriente de lo que estos datos pudieran implicar, tenemos que *en términos absolutos,* la productividad por hora de trabajo entre China y México, las diferencias se atenúan.

El dato más notable es que en el caso de China el proceso de globalización ha implicado una alta tasa de crecimiento de sus acervos de capital del orden del 9.6%, según las fuentes que cita Ozyurt, pero en un contexto en el cual la productividad con la que han sido utilizados estos acervos ha implicado que la relación producto/capital no ha disminuido. Todo lo contrario de México, en donde hay un crecimiento mucho más lento de los acervos de capital, 2.6% si consideramos el periodo 1990 al 2007, y 1.25% si consideramos el periodo de1980 al 2007, pero durante el cual la relación capital/producto ha descendido lentamente pero de manera significativa. En realidad, desde nuestra perspectiva, la medición oficial de la productividad total de los factores está midiendo algo mucho más profundo que la eficiencia del conjunto de la economía mexicana. Y aquí el contraste con el comportamiento de la economía China resulta ilustrativo.

CUADRO 3.3

REPÚBLICA POPULAR CHINA. PRODUCTO INDUSTRIAL BRUTO INDUSTRIAS MANUFACTURERAS EMPLEO EN EL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS ÍNDICE DE LA PRODUCTIVIDAD POR HORA

Año	Empleo (miles)	Producto Industrial. Millones de dólares de US (dólares constantes 2012)	Índice de productividad por hora
1995	102,486.3	909,046.6	100.0
1996	105,422.0	989,668.0	106.5
1997	107,007.4	1,070,854.4	114.2
1998	109,149.4	1,144,233.2	121.3
1999	107,074.0	1,221,387.1	131.2
2000	104,777.9	1,314,366.0	142.3
2001	103,504.3	1,413,603.0	153.8
2002	100,933.2	1,532,071.7	165.4
2003	102,462.5	1,675,571.4	174.9
2004	110,908.9	1,833,754.7	175.2
2005	120,409.5	2,029,164.2	180.6
2006	128,042.7	2,274,355.3	188.9
2007	136,959.3	2,583,076.4	199.7
2008	143,183.3	2,817,595.6	202.7
2009	146,877.1	3,062,272.5	214.7
2010	152,186.0	3,366,019.6	227.8
2011	157,076.3	3,661,470.7	240.1
2012	161,932.7	3,886,822.6	247.2

Fuente: Fondo Monetario Intenacional, World Economic Outlook Database, Washington, 2013.

En la experiencia China, su proceso de globalización se ha desplegado con una mayor cohesión e integración intersectorial al punto de que en el año 2000, cuando ingresa a la OMC, su coeficiente de importación era de tan solo el 7.4 por ciento en relación a su PIB, medido utilizando unidades de poder adquisitivo. Muy distinto el caso de México, en el cual el coeficiente de importación era de 17.6% del PIB para el mismo año. En el año de 2012, esta condición se ha agudizado al punto de que en relación con la producción manufacturera total, el coeficiente de importación de México de bienes y servicios es tres veces mayor que el equivalente de China. El alto PTF de China refleja su capacidad para nutrir de manera endógena su proceso de transformación productiva, hasta el punto de preservar su fondo interno de acumulación y mantener, como lo muestran sus estadísticas económicas, una tasa de ahorro interno que va ascendiendo durante el periodo, de 38% al 51.7% del producto interno bruto. En el caso de México, el ahorro interno se ha diluido, a pesar de la reducción formidable de la masa salarial durante las últimas tres décadas, en un proceso de mundialización de su industria bajo un esquema no sustentable que impide una generalización del progreso técnico y la consolidación de su mercado interno. Como lo refleja la PTF, medida por el gobierno de Peña Nieto, el progreso técnico en algunos sectores de la economía mexicana no genera el ahorro interno necesario para extender la densidad de capital por persona ocupada al resto de la economía, como consecuencia de la escasa integración del aparato productivo. Pero, lo que nos indicaría el descenso de la PTF mexicana, medida por el Gobierno mexicano y la OCED, no es la “rigidez” de la regulación laboral sino la ausencia de una política industrial capaz de generar un núcleo endógeno en la economía del país, que pueda extender el progreso técnico al conjunto de los sectores. El resultado es que la alta tasa de ahorro e inversión en China, como lo podemos apreciar en el **cuadro 3.3**, permitió un crecimiento impresionante de empleo industrial de 93.3 millones de personas en el año 1990 a 162 millones de personas, en cifras cerradas, para finales del año 2012. Esto es, un crecimiento del empleo industrial del 74% en 22 años. En el caso de México tenemos un muy mediocre crecimiento del empleo industrial ya sea que se tomen las estadísticas del IMSS, 1.1% anual, o las de las cuentas nacionales, que

reflejan, para todos los efectos, un estancamiento virtual. Si consideramos las cifras del Seguro Social en relación al empleo y las contrastamos con el valor agregado industrial de las cuentas nacionales, el resultado para la productividad de las manufacturas mexicanas es aún más depresivo. Tomando ambos datos para el año 2012, tenemos que el empleo industrial según el IMSS es de 4.3 millones y según las cuentas nacionales, de 5.2 millones. Ambos no pueden disimular que la globalizada manufactura mexicana no genera empleo, ni la difusión del progreso técnico entre el conjunto de sus estratos y sectores. Pero ello es consecuencia del diseño macroeconómico de los sucesivos gobiernos neoliberales, no de la falta de competitividad de nuestros mercados laborales y de lo que fueron las normas laborales establecidas por la LFT de 1970.

A falta de desarrollo de su productividad endógena, los salarios de México se encuentran por debajo de las remuneraciones a los trabajadores en los principales centros de producción en la costa oeste de China. Durante un largo periodo, China se benefició de un sistema de fijación de los salarios mínimos mucho más descentralizado que México. Cada unidad administrativa local tenía como una de sus competencias el fijar el salario mínimo en su región. Las empresas negociaban con los políticos locales el salario de los trabajadores que se incorporarían en la producción una vez abierta la empresa.[139] De esta forma,

[139] "In China, the setting of a minimum wage is extremely decentralized. Each city or even a district in a city can set its own minimum wage based on a formula provided by the central government. This takes into account the cost of living in the locality, the prevailing wage, the rate of inflation etc., and is adjusted each year. In 2001 Shenzhen City had two standards. Inner Shenzhen, the commercialized sector of the city just north of Hong Kong, has the highest minimum wage level in China, at 574 yuan per month (US$ 72); while the outer industrialized sector's minimum wage was set at 440 yuan (US$ 55). These, and the lower minimum wages in other localities are misleading. In reality the wages of the migrant industrial workers are often considerably lower than the official minimum, or their gross wages hide extremely low rates of pay.

Payment of the monthly minimum wage may cloak illegally long hours. According to a survey Anita Chan conducted in China's footwear industry, the average number of work hours each day came to 11, often with no days off. Nor do the official statistics take into consideration the staggering amount of wages owed but not paid to the migrant workers. Some 40% of the 20,000 cases of workers' complaints lodged by letters and by personal visits to the Shenzhen authorities during the period of nine months in 2001 were related to owed wages. As a

era habitual que cuando los problemas laborales se agudizaban, las empresas decidían moverse cada vez más hacia oeste, hacia las provincias del interior de China, en donde pudieran de nuevo encontrar autoridades más aquiescentes. Pero, este tipo de desplazamientos fueron cada vez más difíciles por los inconvenientes logísticos que implicaban, pero, sobre todo, por el carácter nacional de la nueva resistencia laboral a las abusivas prácticas de las empresas transnacionales en China.

Las mareas altas y bajas en la capacidad de contratación colectiva de los trabajadores, no solo dependen de su habilidad o astucia, sino fundamentalmente de las condiciones del mercado laboral, propiciadas por la fase expansiva o recesiva del ciclo largo. El repliegue de los trabajadores durante la globalización responde a una modificación integral de la reproducción de la fuerza de trabajo, a través de la privatización del consumo, compartimentando el consumo de los trabajadores, así como fetichizando la percepción de los trabajadores del carácter social de la producción. Hasta ahora, también, la industrialización acelerada de China, en condiciones de coerción extrema de su fuerza de trabajo, había contribuido en disciplinar a la clase obrera en las economías occidentales. Las huelgas masivas recientes en las nuevas zonas industriales de China anuncian el fin del santuario oriental en que se refugió el capital internacional durante las dos pasadas décadas.[140]

Shenzhen paper has editorialized, this has become a “normal practice” in southern China. When the illegally long work hours and unpaid wages are taken into account, a sizeable proportion of the workers are making considerably less than the legal minimum wage”.

ROSS, Robert y Chan Anita. Reframing the Issue of Globalization and Labor Rights, Clark University, Massachusetts, 2002, p. 17.

[140] “Hardly a day has gone by this year without news coming from *China of mass protests, labor strikes or violent attacks. In a country where strikes and protests are taboo, these are bold, desperate actions by Chinese angry over low wages, land-grabs, abuse from officials, corruption, worsening pollution and other bread-and-butter issues.* The Chinese labor front has been particularly uneasy. On May 17 2010, more than 1,800 workers at a factory in southern Guangdong, which supplies parts for Honda Motors, went on strike, demanding better pay. After a two-week standoff, they won. Their victory has been contagious. Walkouts have

Entre los elementos que inciden en las relaciones laborales de China en la segunda década del siglo XXI, podemos mencionar la respuesta del Gobierno de la República Popular China, dirigida a reforzar la regulación de sus relaciones laborales, en sentido contrario a lo que está sucediendo en México. Entre ellas, destaca una restricción al uso indiscriminado de la ampliación de la jornada de trabajo y el reconocimiento a la capacidad de las partes para llegar a convenios en el piso de fábrica. Pero, más allá de una política laboral gubernamental menos permisiva con las empresas, destaca la presión que viene desde el piso de fábrica: la conformación de una nueva clase obrera china: la nueva generación de obreros chinos, nacida después de los trágicos sucesos de la plaza de Tiananmen, en mayo de 1989, tiene un tejido social y una formación cultural distinta, que le permite desenvolverse con más aplomo que sus padres, muchos de ellos migrantes de primera generación del campo a la ciudad. Las generaciones anteriores pudieron haber aceptado cualquier tipo de trabajo disponible, incluso aquellos con condiciones precarias y bajos salarios. Pero, los trabajadores jóvenes de hoy buscan empleos que no solo paguen lo suficiente para una vida digna para sus familias, sino que tiene la legítima expectativa de desarrollar nuevas capacidades y nuevas responsabilidades en su centro de trabajo, ser tratados con respeto y acceder a una ciudadanía plena en las grandes ciudades. Los nuevos trabajadores chinos de cuello azul, o de cuello blanco, indistintamente, piden ser considerados como personas con derechos sociales. Por otra parte, a pesar de la fuerte censura del Gobierno chino en las redes, el acceso a Internet les ha ayudado a socializar a los nuevos trabajadores del “taller del mundo”, masivamente, toda la información disponible acerca de las huelgas, los salarios y las condiciones de trabajo en fábricas y centros de

---

paralyzed several factories across China, including three other plants that supply auto parts to Honda Motors. Foxconn, a huge Taiwanese-owned manufacturing group which produces parts for Apple, Sony and other companies, announced generous pay increases after a series of worker suicides this year put the spotlight on the plight of migrant Chinese workers. Although China has emerged from the financial crisis stronger than most, it has not escaped economic and social disruptions. *China is now grappling with a rise in social unrest,* and the Chinese leadership is taking it seriously”. June 28, 2010, By Jaime Flor Cruz, China grapples with growing labor discontent, CNN.

trabajo de la inmensa República Popular China. Trevor Corson concluye: son un nuevo proletariado.[141]

El ascenso social y político del proletariado Chino, en los términos desarrollados por Trevor Corson, han terminado por reflejarse en el salario de la fábrica social China. Los salarios promedio de las fábricas chinas, aquellas dirigidas al mercado mundial en las zonas urbanas, o las pequeñas fábricas artesanales en el fondo rural del país, ascienden de manera continua, en su valor en dólares, y representan para el año 2012, el equivalente al 80% de los salarios promedio en el sector industrial formal de la economía mexicana. El salto es formidable si consideramos que tan solo diez años atrás equivalían a un monto tres veces menor a los ingresos de los trabajadores industriales mexicanos. La cancha, en términos de costos laborales, se ha emparejado. Lo anterior no deja de expresarse en el volumen de las exportaciones relativas de China y México hacia el mercado de los Estados Unidos. Desde 2009, las exportaciones mexicanas hacia los Estados Unidos crecen dos puntos por arriba de lo que avanzan las exportaciones chinas al mercado norteamericano. En el estudio anual sobre los costos de localización mundial para la industria manufacturera se asume que la proporción productividad costos salariales tiende a elevarse en China de manera irreversible haciendo de nuevo más rentable la implantación de las fábricas en México.[142]

---

[141] CORSON, Trevor. China´s Blue Collars Blue, The Atlantic Review, February 2000, part II.

[142] "In China, major considerations include strengthening exchange rates against the US dollar and internal wage inflation; the latter has been on a steady and steepening incline since 2005. If we assume that *historical wage inflation trends will continue and that the Chinese currency strengthens by 5% a year* –while other currencies stabilize– and that ocean freight rates increase by 5% annually, we can predict that China's landed cost will approach US cost by 2015. In that scenario, Mexico and India, meanwhile, can be expected to remain very cost competitive. Other changes are afoot in the manufacturing field, including a rise in the portion of US manufactured goods that are produced domestically. In 2005, 67.6% of the total manufactured goods consumed in the U.S. were made domestically. As of 2011, that portion had risen to 71.9%".

ALIX Partners. Manufacturing-Sourcing-Outlook, Industry Perspectives, New York, 2013, p. 3.

En ello también ha influido el desarrollo de una productividad de enclave, en sectores y regiones, que beneficia a las grandes trasnacionales que fabrican sus productos en México, pero que poco contribuyen al desarrollo de núcleos de desarrollo endógeno y diversificado. También, desde luego, los elementos de logística. Con las oscilaciones en los precios de los combustibles, el costo del traslado de bienes manufacturados al mercado norteamericano desde China aumentó en proporción al pago por fletes y seguros para buena parte de las mercancías.[143] En contraste, los costos relativos para las plantas instaladas en México se redujeron. También es necesario considerar los compromisos construidos por México en materia de protección a la propiedad intelectual tan caro para las empresas transnacionales.[144] Pero, el punto sustancial de este rebrote de la competitividad mexicana reside en la preservación de sus bajos costos laborales en relación a la de su gran competidor asiático. Y este siempre fue el sentido estratégico en la construcción del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Más allá de los desplazamientos de la producción de un territorio a otro, el resultado fue la consolidación de los oligopolios en las tres economías integradas por el Tratado de Libre Comercio y el desmantelamiento de las organizaciones sindicales de Estados Unidos, México y Canadá.

---

[143] Maritime Administration, US Department of Transportation, Impact of High Oil Prices on Freight Transportation, Washington DC, 2008, p. 5.

[144] "Mexico's strong commitment to the protection of proprietary technologies has also helped it attract foreign direct investment, with its beneficial impact on efficiency. Mexico has a strong reputation for protecting international intellectual property, patent, and trademark rights and is a party to several international treaties, including the World Intellectual Property Organization Copyright Treaty. This has helped minimize the risk of piracy, counterfeiting, and other intellectual property infringements, which is especially important in high-technology sectors and in manufacturing sectors whose technologies have military applications. In January 2012 Mexico joined the Wassenaar Arrangement on Export Controls for Conventional Arms and Dual-Use Goods and Technologies, which opened up new possibilities for U.S. and European firms to invest in high-tech sectors in Mexico, including those that involve semiconductors, software, aerospace, lasers, sensors, and chemicals".

Source: Wassenaar Arrangement Ministerial Statement, Tenth Anniversary Commemoration, December 7, 2006.

En conclusión, el progreso técnico sectorial en México transfiere, a través de los precios relativos y del mercado de capitales, el ahorro interno hacia rutas distintas a la acumulación endógena, situación que constriñe y ralentiza el potencial desarrollo de la productividad social del trabajo en México. Las privatizaciones del periodo neoliberal y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte nos han dejado, al contrario de lo sucedido en China, sin patrimonio nacional y sin un potente núcleo autónomo de innovación.

3.4 Crítica al "diagnóstico" de la OECD: algunos casos relevantes de la productividad laboral en México

Suponiendo sin conceder la validez del análisis de la OECD, aceptado como verdad incontrovertible por el Gobierno de México, la Ley Federal del Trabajo de 1970 hubiera sido una traba para el desarrollo de la productividad en el conjunto de los sectores de la economía mexicana. Los altos costos de la "regulación" proteccionista de los puestos de trabajo habrían inhibido a los potenciales emprendedores a destinar grandes recursos al progreso técnico en todas las ramas, dado que el marco legal del trabajo es común a todas ellas. Si la regulación laboral era el gran obstáculo para la mayor eficiencia de las empresas mexicanas, todas ellas deberían haber estado sometidas a un estancamiento de su productividad laboral.

Pero, un diagnóstico más específico en algunos sectores de la economía de México nos permite demostrar de manera fehaciente el sofisma del discurso oficial de la "protección" al trabajo como un obstáculo al progreso técnico. Como lo ilustraremos con algunos ejemplos particulares, bajo el marco de la Ley Federal del Trabajo de 1970 sí hubo la posibilidad de que diversos sectores incrementaran de manera sustancial su productividad laboral. Es cierto que dicho proceso no se extendió al resto de la economía, pero por las razones ya mencionadas en la sección anterior.

En esta sección solo buscaré mostrar, a partir de las Cuentas Nacionales publicadas por el INEGI durante las últimas dos décadas, cómo el diagnóstico oficial que sustentó la Reforma a la Ley Federal del Trabajo como un obstáculo a las inversiones dirigidas a incrementar el progreso técnico, y que recreaban el mantra del Banco Central de los Estados Unidos y su supremo representante, el presidente de la Reserva Federal, no da cuenta de la complejidad de la reproducción material del capitalismo mexicano. No pretendo ser exhaustivo en términos del análisis económico, sino presentar evidencia contraria, en sentido jurídico, a los dichos de los impulsores de la contrarreforma Laboral del año 2012.

3.4.1 Productividad y relaciones laborales en la industria siderúrgica antes de la Reforma a la LFT

Un caso muy significativo en el desarrollo de la flexibilidad laboral con el marco normativo de la Ley Federal del Trabajo de 1970 es el de la industria siderúrgica. En ella, las Cuentas Nacionales elaboradas por el INEGI incluyen, bajo el rubro de industrias metálicas básicas, a la producción de hierro y acero, a la industria productora de aluminio, a las industrias productoras de metales no ferrosos, como el cobre, así como la fundición de productos metálicos a partir de materias primas minerales. Es una rama industrial representativa ya que contribuye, tan solo ella misma, con el 5% del producto bruto industrial y el 3% de la fuerza de trabajo de las empresas manufactureras del país.

En el curso de los últimos veinticinco años experimentó un proceso de reconversión industrial profundo, que demostraría cómo el antiguo marco jurídico dio paso a una modificación sustancial en la organización de los procesos productivos y, con ello, a una disminución sustancial de la fuerza de trabajo ocupada a su interior. Los procesos de privatización de este sector, que durante un largo periodo estuvieron bajo control directo del Estado, no hubieran sido factibles

de no existir las condiciones para reducir de manera sustancial el número de puestos de trabajo en la misma, como lo señala Isabel Rueda para el caso de AHMSA, Altos Hornos de México S. A., establecida en la ciudad de Monclova, Coahuila. En un breve periodo de tiempo, a partir de los compromisos establecidos con el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, las empresas del grupo redujeron en más del 60% sus plantillas de personal. Otro tanto ocurrió con la privatización de la empresa Siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas, mejor conocida como Sicartsa.[145]

[145] La modernización en la industria consiste en introducir cambios tecnológicos y una administración eficiente, reducir la plantilla laboral y efectuar cambios a los contratos colectivos de trabajo. El objetivo es incrementar la productividad del trabajo, la calidad de los productos y su competitividad, tanto en el mercado internacional como en el interno, para elevar las ganancias. Esto se torna imprescindible conforme se desarrolla la apertura comercial que culmina con la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre México, Estados Unidos y Canadá. La modernización tuvo sus primeras expresiones concretas en la industria siderúrgica paraestatal, en los despidos masivos de personal a partir de 1989 y en los cambios a los CCT. En efecto, desde enero de 1989, al iniciarse las pláticas para revisar sus respectivos CCT, cada una de las secciones del SNTMMSRM que agrupan a los obreros de AHMSA y Sicartsa recibió de sus empresas la demanda de hacer severos recortes de personal y la supresión o cambio de una serie de cláusulas de dichos contratos. Las cláusulas que se demanda suprimir son las que permiten el ausentismo, las que impiden dar a contratistas privados una serie de actividades hasta entonces realizadas por las empresas y las relacionadas con la especificación de oficios, pues se pretende pasar al obrero con múltiples habilidades, para flexibilizar el consumo de su fuerza de trabajo.

Cabe preguntarse el porqué de esta situación que parece paradójica cuando acababan de concluir los movimientos realizados en contra de los reajustes y los cambios a los CCT. Con el fin de responder a esta pregunta, en la encuesta incluimos una para indagar el motivo por el cual tantos trabajadores buscaban ser liquidados. Encontramos que 28% respondió que por motivos de salud, 14% por cansancio de hacer turnos, 7% por riesgos de trabajo (lo que significa que 49% de los reajustados que quiso terminar su relación laboral con AHMSA lo hizo por las condiciones de trabajo), 8% por el monto de la liquidación, 10% por antigüedad, 13% porque el salario era insuficiente (lo que nos da que para 31% el motivo era económico) y 20% por otros motivos.

A partir de 1990, tanto los líderes sindicales como los funcionarios de la empresa afirman que quedó atrás la etapa de confrontación para dar paso a la concertación en las negociaciones laborales. El mayor esfuerzo de estos líderes y de la Dirección de Relaciones Industriales de AHMSA se concentra en los reclamos por las liquidaciones, las permutas, aplicación del convenio para suprimir la especificación de oficios y el monto que se daría como compensación a los obreros incluidos en dicho convenio. Finalmente este monto se

Como lo mostramos a partir de las estadísticas que en su momento elaboró el INEGI, la industria siderúrgica redujo de manera dramática sus puestos de trabajo, para lo cual recurrió a todos los procedimientos jurídicos a

---

pactó en 12% a pesar de la lucha de los obreros porque fuera mayor. Los despidos de personal y los cambios a los contratos colectivos de trabajo allanaron el camino a la privatización de las siderúrgicas paraestatales.

La empresa asienta que estableció acciones basadas en una política de estricto apego al derecho como base de negociación ante el sindicato, asimismo apertura total al diálogo y cooperación en la solución de los problemas de AHMSA. Poco a poco, el clima laboral logra un cambio favorable a la empresa y sus relaciones con el sindicato mejoran considerablemente.

Para elevar la productividad y la calidad se crearon los grupos multidisciplinarios y los círculos de calidad, estos a su vez, pretendían impulsar el trabajo en equipo así como mejorar las relaciones entre el personal sindicalizado v el de confianza.

Como se señala en el capítulo anterior, la venta se consumó el 22 de noviembre de 1991 y Altos Hornos pasó a ser propiedad del Grupo Acerero del Norte (GAN). Los reajustes continuaron más allá de lo pactado en 1989, debido al cierre de departamentos, a la desincorporación de funciones y al cambio en la especificación de oficios. Así, el 30 de abril de 1989, en la Siderúrgica 1 existían 11,660 obreros de planta y 933 eventuales. Para el 30 de septiembre de 1992, en esta siderúrgica laboraban 5,395 obreros de planta y 256 eventuales.

En cuanto a la Siderúrgica 2, hasta el 30 de septiembre de 1989 trabajaban en ella 3,647 obreros de planta y 233 eventuales. El 30 de septiembre de 1992, el personal obrero se había reducido a 2,295 de planta y 120 eventuales.

Las reducciones de 6,265 obreros de planta y 677 eventuales en la Siderúrgica 1 y de 1,352 de planta y 113 eventuales en la Siderúrgica 2 significan una disminución del 51% de personal obrero. Por lo que se refiere al personal de confianza, hasta marzo de 1989, en las dos siderúrgicas laboraban 4,661 empleados y, para septiembre 30 de 1992 existían 2,850, es decir, hubo una disminución de 38.8%.

Los reajustes en la empresa aún no concluyen. En la plantilla actual de obreros hay una tendencia de reducción del 10% debido al cambio en la especificación de oficios en las áreas operativas, que continuará hasta la fecha en que vencen los contratos colectivos de trabajo de las dos siderúrgicas en 1993: el 5 de marzo en la sección 147 y el 12 de mayo en la sección 288. Una vez concluido lo anterior es factible un reajuste de personal de confianza proporcional al número de obreros despedidos. Además, con los proyectos de modernización que los nuevos dueños de AHMSA planean realizar se esperan, a corto plazo, más reducciones de personal, con esto la plantilla laboral disminuirá de unos 10 mil trabajadores en enero de 1993 a aproximadamente 7 mil, al concluir dichos proyectos.

RUEDA, Isabel. Tras las huellas de la privatización, el caso de Altos Hornos de México, editorial Siglo XXI, 1994, México, pp. 128-134.

su alcance, y que estaban presentes en la Ley Federal del Trabajo, ya fuera el cierre de empresas, como el caso de Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey, o las demandas presentadas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para modificar los términos de los contratos colectivos con el propósito de potenciar el control de las empresas sobre los procesos de producción e incrementar la intensidad en las líneas de producción con nuevas y diversas funciones en los distintos puestos de trabajo. Entre el año 1988, cuando se inicia a gran escala la reconversión de la industria siderúrgica, y el año 1995, el número de trabajadores ocupados en las empresas de esta rama industrial se contrajo de 252 mil a 128 mil, en números cerrados. Por lo tanto, para el año de 1995, cuando concluyó esta primera fase de reconversión, se produjo una reducción de cerca del 50% de la fuerza de trabajo en un lapso de apenas siete años, tal y como lo podemos apreciar en el **cuadro 3.4.** De manera paralela, la producción de las empresas siderúrgicas se acrecentó sustancialmente ante la masiva demanda de metales ferrosos y no ferrosos por parte de la vertiginosa industrialización de las naciones de Asia, pasando México a ser un exportador de primer orden de productos metalúrgicos. Entre el año de 1988 y el año 2000, la producción de hierro, acero, cobre, aluminio y demás metales industriales saltó de 46 mil millones de pesos, a precios de 2003, a 80,497 millones de pesos de ese mismo año base. Esto es un incremento real de la producción del 71%. El efecto combinado del aumento de la producción y los reajustes severos de personal incrementaron la productividad de la fuerza de trabajo mexicana ocupada en la siderúrgica a un ritmo sostenido durante cerca de 12 años, al punto que para el año 2000, *la productividad promedio laboral en dicha rama se había incrementado, para todos los efectos prácticos, en un 200%, esto es, para el año 2000 cada obrero del metal en México producía tres veces más que doce años atrás, lo que también se puede apreciar en el* **cuadro 3.4**.

El proceso de privatización fue factible por todas las precondiciones creadas por el Estado para garantizar la rentabilidad para los nuevos dueños de las

CUADRO 3.4
INDUSTRIA METALÚRGICA

	Producto Interno Bruto Bruto Base 2003	Personal ocupado	Productividad
1988	46,873	252,021	185,990
1989	48,005	236,250	203,198
1990	51,470	215,821	238,484
1991	49,016	199,180	246,087
1992	49,772	171,102	290,891
1993	51,343	144,716	354,785
1994	54,501	136,686	398,727
1995	56,722	128,518	441,354
1996	67,364	136,082	495,024
1997	74,864	143,518	521,637
1998	77,858	146,982	529,710
1999	78,175	143,605	544,376
2000	80,497	144,835	555,786
2001	74,753	139,664	535,236
2002	75,726	131,866	574,269
2003	78,847	146,159	539,460
2004	81,861	149,880	546,177
2005	86,831	156,128	556,153
2006	89,917	161,243	557,649
2007	88,468	163,244	541,937
2008	87,998	163,987	536,616
2009	72,798	152,358	477,809
2010	82,283	154,022	534,229
2011	84,987	162,526	522,913

Fuente: INEGI, Cuentas Nacionales de Bienes y Servicios, 1988-2012.

empresas, en un grado que podríamos caracterizar como obsecuente y contrario al interés nacional, según los testimonios de algunos de sus protagonistas.[146]

[146] Sidermex, como se llegó a llamar al conjunto de las tres siderurgias en manos del Gobierno, estaba conformada por Altos Hornos, S. A., Fundidora Monterrey, S. A. y Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas, S.A. de C.V. La primera, Altos Hornos, S. A. (AHMSA), fue resultado de una promoción originalmente privada durante la época de la II Guerra Mundial; enseguida fue tomada por Nacional Financiera, que la promovió y apoyó en su crecimiento. Durante casi dos décadas fue una de las filiales más rentables de Nafinsa.

Fundidora Monterrey, S. A., de promoción privada, fue la primera siderúrgica de América Latina que se desarrolló y creció en forma sana, hasta su última expansión. Ésta fue en su mayor parte financiada con créditos de plazo no suficientemente largos y en moneda extranjera. Así, la empresa llegó a una crisis financiera profunda con la devaluación de 1976 y Nafinsa, para evitar su quiebra, la absorbió, capitalizando créditos y garantías; y Sicartsa, que sí fue una promoción deliberada del Estado a través de Nafinsa, estuvo destinada a explotar yacimientos ferrosos en la zona cercana al puerto de Lázaro Cárdenas. Las tres empresas de Sidermex, altamente financiadas con créditos en moneda extranjera, fueron seriamente afectadas con las devaluaciones de 1976 y de 1982, al grado que Nafinsa no pudo realizar su saneamiento, y el Gobierno Federal no autorizó capitalizaciones. En consecuencia, Fundidora de Monterrey entró en un proceso de liquidación y las otras dos, algunos años después, se pusieron a la venta.

El Gobierno asumió pasivos por cerca de 6,000 millones de dólares (2,500 AHMSA, 1,000 Sicartsa I y 2,500 Sicartsa II), sin contar que en el cierre de Fundidora se absorbieron pasivos por otros 2,000 millones de dólares.

Esta asunción de pasivos saneó financieramente a las tres empresas, pero aun así se decidió liquidar a Fundidora y privatizar a las otras dos. La operación de venta o privatización se realizó por la unidad que se creó *ex profeso* para las privatizaciones en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El resultado de la gestión de venta fue que las empresas prácticamente se regalaron: por Sicartsa I se obtuvieron 164 millones de dólares; por Sicartsa II, 170 millones de dólares, y por AHMSA, 145 millones de dólares. Un total de 755 millones de dólares, frente a un capital contable que se estima por el autor en por lo menos 6,000 millones de dólares (recuérdese que los pasivos fueron absorbidos por el Gobierno Federal).

Sería muy interesante que la SHCP hiciera públicas todas las cifras relativas a esta operación. El bajo precio se explica en parte porque la privatización se hizo cuando los precios del acero estaban deprimidos.

El hecho es que Sicartsa I y II, ya privadas, continuaron siendo empresas rentables. AHMSA, a pesar de privatizarse a precios tan reducidos, volvió a caer en quiebra, y no es sino hasta ahora, por los elevados precios del acero, que parece que podría salir adelante. Sobre la privatización, acaso valga la pena destacar un hecho: Ispat, gran consorcio acerero indio, después de comprar Sicartsa II al precio antes mencionado, vendió el molino de placa que

El caso de la industria siderúrgica nos ilustra cómo el marco institucional que regulaba las relaciones laborales del país era lo suficientemente laxo *de facto* como para permitir una modificación sustancial de la propiedad de los acervos y del marco de las relaciones de trabajo colectivas en sectores enteros de la economía como para lograr un incremento sostenido de la productividad social del trabajo. He aquí una de las grandes debilidades de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, el no reconocer el hecho de que las transformaciones más profundas de los procesos de producción se alcanzan a través de la negociación colectiva bilateral, y que al centrarse en la acción unilateral de los patrones en materia individual se desvía hacia el supuesto restablecimiento de la autoridad de la dirección de la empresa en el piso de fábrica, sin considerar la necesidad de la construcción de consensos entre las partes. La Ley Federal del Trabajo de 1970 permitió la modernización productiva de sectores enteros de la economía del país, mientras la que surge de las reformas del año 2012 apunta a mecanismos verticales y unilaterales con pocos visos de éxito.

Las facilidades institucionales en materia laboral hacia las empresas siderúrgicas durante las administraciones de Vicente Fox y Felipe Calderón han devenido en todo lo contrario a lo que el discurso oficial sostiene de las "ventajas competitivas" que su existencia depararía en materia de productividad. En particular desde el 2002, el proceso de privatización y desnacionalización de la industria siderúrgica, redujo de manera notable el volumen de las inversiones en el sector.[147] La siderurgia mexicana logró altos niveles de eficiencia cuando

---

formaba parte de los activos de la empresa –si bien no se había instalado y continuaba empacado– a un precio del doble de lo que pagó por toda la empresa.

SACRISTÁN ROY, Emilio. Las privatizaciones de México, Economía UNAM, vol. 3, núm. 9, México, pp. 56-57.

[147] El grupo metalúrgico Ternium lo integran las antiguas HYLSA e IMSA, con 8 plantas siderúrgicas y una compleja red de proveedores de insumos, desde materias primas hasta su propia energía. El crecimiento del gran conglomerado siderúrgico se da en relación con la expansión sin precedente de la industria automotriz y la industria de la construcción en México. El grupo Ternium cuenta, tan solo en el estado de Nuevo León, con la propiedad de 457

se reconvirtieron empresas en las que el Estado previamente había realizado grandes inversiones para fortalecer su capacidad productiva. Como lo muestra el **cuadro 3.4**, una vez que las empresas pasaron a manos privadas, se ha producido una desaceleración notable de la productividad, pero por las razones estrictamente contrarias a las que da el gobierno de Peña Nieto. Los sucesivos ataques de las administraciones panistas al Sindicato Nacional Minero Metalúrgico han devenido en una pérdida de la capacidad de negociación bilateral por parte de los trabajadores del sector y, con ello, una tremenda laxitud por parte de las empresas en la organización de los procesos productivos, evidente en un descenso del capital por persona ocupada. El resultado ha sido una merma en la competitividad y el estancamiento de la productividad de la industria siderúrgica del país. Todo lo anterior se manifiesta en un crecimiento significativo de los accidentes y "homicidios industriales" tal y como con justicia los ha caracterizado el sindicato minero.[148] Pero, los hechos muestran todo lo

---

hectáreas (Milenio, 20 de marzo del año 2012), al grado de proponerse la construcción de dos nuevas plantas en dicho estado del noreste de México. En este caso, como parece ser una condición general, los censos económicos dispersan en unidades económicas lo que es un gran grupo industrial, que en la región de Norteamérica distribuyó más de 5 millones de toneladas de acero por un monto de 5,000 millones de dólares, lo que representó un crecimiento del 22 por ciento en relación a las ventas del año 2010. El conglomerado siderúrgico Ternium emplea en México a 30 mil personas, en un sector donde los grandes incrementos de productividad supondrían una reducción sustancial de la ocupación.

Ternium en México es un complejo siderúrgico altamente integrado en su cadena de valor. Sus actividades abarcan desde la extracción de mineral de hierro en sus propias minas y la fabricación de acero, hasta la elaboración de productos terminados de alto valor agregado y su distribución. Ternium desarrolla sus actividades industriales en todo el territorio mexicano: posee el 100% de la compañía minera Las Encinas (con minas de hierro en Colima, Jalisco y Michoacán, y una planta de peletización en el estado de Colima); y el 50% de Peña Colorada (con una mina de hierro en el estado de Colima, y una planta de peletización en la ciudad de Manzanillo). Posee también dos plantas productoras de productos largos (una en Apodaca, Nuevo León y otra en Puebla, Puebla); dos plantas productoras de aceros planos (ambas en San Nicolás de los Garza, Nuevo León); cuatro plantas de recubiertos (una en Monclova, Coahuila, una en Apodaca y dos en San Nicolás de los Garza en Nuevo León); centros de servicio y centros de distribución en las principales ciudades de México.

Fuente: http://www.ternium.com.mx/acercade

[148] "Maquinaria obsoleta, deficiente mantenimiento, subcontratación de trabajadores y altos índices de contaminación provocaron, junto a la falla de una válvula y la subsiguiente fuga de

gas, la muerte de 10 trabajadores en la acería Plata Guerrero, de la empresa italoargentina Ternium México, en una de las peores tragedias laborales de la historia reciente de Monterrey. Así se desprende de testimonios de trabajadores y grupos ambientalistas que han exigido el cierre inmediato de la empresa, protegida por sindicato y gobierno, pero denunciada por negligencia criminal y por homicidio voluntario.

Antes de la tragedia, ocurrida el pasado 22 de julio del año 2013, hubo incidentes que anunciaban la catástrofe por falta de mantenimiento y por la antigüedad de la planta acerera –más de 50 años–, ubicada de manera irregular en la zona metropolitana de la ciudad. Un trabajador subcontratado, que percibe 900 pesos semanales y que estaba a nivel de horno donde se produjo la explosión, cuenta: Esa zona es una ratonera, una trinchera, aunque no hubiera habido explosión, solo fuego, también hubiera sido muy difícil sacarlos. Hay maquinaria obsoleta y los aparatos están parados por la acumulación del polvo (residuos contaminantes): se van cerrando válvulas, instrumentos, los detectores están obstruidos y no detectan una fuga de gas, no tienen mantenimiento.

Ternium es la antigua compañía siderúrgica Hojalata y Lámina SA (HYLSA), fundada por las familias Muguerza y Garza Sada, en 1942, para hacer corcholatas de botellas de cerveza. Fue vendida a capital extranjero en el año 2007. Ternium comunicó ventas por 7 mil 400 millones de dólares (mdd), ganancias de 622 millones de dólares, activos por 11 mil 100 mdd y 7 mil 100 mdd de valor. Según *Forbes,* es una de las empresas líderes en el mundo, encabezada por Paolo Rocca y Máximo Bedoya.

Los trabajadores han expuesto testimonios sin revelar su identidad, por temor a represalias, en dos videos grabados por la Asamblea Estudiantil de la Universidad Autónoma de Nuevo León, una de las zonas más afectadas por la emisión de ácidos y azufre de Ternium México.

Su política, consistente en maximizar ganancias económicas ignorando las fallas estructurales en las instalaciones y maquillando la precaria situación en que vive diariamente el trabajador, da los argumentos necesarios para calificar los hechos recientes como un crimen industrial, dice el comunicado de los estudiantes, que exigen una investigación imparcial y denuncian contubernio entre Gobierno y propietarios.

Ternium está ubicada en avenida Universidad 992, colonia Cuauhtémoc, en el municipio de San Nicolás de los Garza. Al recorrer la amplia zona que abarca varias manzanas es posible observar la acumulación de óxido en las señales y estructuras de las calles, residuos tóxicos que también afectan las colonias aledañas y al campus universitario.

Es lluvia ácida de óxidos de nitrógeno y dióxido de azufre, ambos contaminantes muy tóxicos, y cancerígenos mortales. El proceso de producción es antiguo y obsoleto. No nos explicamos cómo el Gobierno de Nuevo León los deja operar. Tienen la ciudad contaminada, no solo el aire, sino el suelo y los acuíferos. Ternium está catalogada como empresa de alto riesgo y debe ser cerrada inmediatamente, dice en entrevista Guillermo Martínez Berlanga, del Comité Ecológico Pro Bienestar.

El día de la tragedia, Ternium prohibió la entrada a su planta a los cuerpos de socorro y protección civil, lo cual agravó aún más las consecuencias: dos trabajadores murieron de

manera instantánea y ocho de forma paulatina debido a la gravedad de las quemaduras, mientras los heridos se debaten aún entre la vida y la muerte. El ocultamiento de información fue la constante de la empresa durante y después del siniestro, denuncian los ambientalistas encabezados por Martínez Berlanga: Es indignante la conducta socialmente irresponsable, con gravísimas consecuencias para la vida humana, exhibida sin inhibiciones por los empresarios de Ternium, que se negaron a dar entrada a las corporaciones de auxilio, a los cuerpos de bomberos y de protección civil, para que prestaran atención médica inmediata a los trabajadores accidentados, so pretexto de no violar protocolos que evidentemente ni ellos mismos respetan [...]

La compañía, en sus escuetos comunicados, siempre habló de incidente, sin explicar con precisión las causas, solamente lamentando el fallecimiento de los 10 obreros.

Para los trabajadores que ofrecieron sus testimonios, no fue una sorpresa la explosión, pues hubo alrededor de 20 percances antes de la tragedia y más de 100 fallas. Por el mal estado de sus equipos, tuberías, instalaciones eléctricas, en fin, y más en estas áreas de acería, donde se genera y se trata el acero, hay muchos elementos como el nitrógeno, gases, polvos químicos y todo tipo de minerales con que se procesa el acero, que son muy peligrosos. Los equipos tienen mucho desgaste y están muy dañados, no aguantan tanto el trabajo y de allí se generan los accidentes. Se usa mucho el ácido clorhídrico para el proceso de la lámina, dice un trabajador subcontratado. Y explica con detalle las verdaderas razones: “Ternium tiene equipos muy antiguos, obsoletos, nunca los renovaron. Donde fue la tragedia hay un equipo que llaman *estrudel* o lavador de gases ácidos, que son unas espreas que avientan agua a presión para que ese ácido se precipite a un depósito y ya no salga a la atmósfera, pero dada la situación de esos equipos, ya muy dañados, el ácido lo echa hacia afuera”.

Otro trabajador ubica el lugar del siniestro: “Donde fue la tragedia hacia el lado oriente hay otra área que le llaman reducción directa, ahí tienen unas esferas pequeñitas llamadas ‘fierro esponja’, que para meterlo al horno le inyectan un gas contaminante muy peligroso; esa área está muy podrida, muy oxidada”.

Y añade: “La esferita ‘fierro esponja’ la inyectan al horno ya en un estado casi líquido, que tiene su porqué para hacer el acero; entonces, adentro, donde hay dos hornos fundiendo el metal, lo hacen con corriente eléctrica de miles de kilovatios, con unos electrodos que los meten en el horno y le inyectan energía eléctrica. Empieza a hacer un ruidazo que tenemos que ir con tapones auditivos. Cuando se funde el metal sale polvo, hay un sistema de absorción, pero es ineficiente: el polvo se queda adentro de la nave de la acería. Finalmente, el polvo se precipita al suelo y contiene ese gas. Si un soldador corta una lámina, la chispa cae al polvo y este prende y arde”.

El trabajador teme por su seguridad y la de sus compañeros: Cada vez que entramos a la empresa nos tenemos que encomendar al santo de la devoción para salir bien librados y con vida, sin ningún accidente, para regresar a nuestras casas. Dios no lo quiera, puede ocurrir otro accidente igual o mayor que el que pasó en estos días.

La primera explicación del siniestro fue una supuesta acumulación de gas, algo que los trabajadores refutan: “Donde sucedió la explosión le llaman Alco con dos torres –Alco Sur

contrario al discurso flexibilizador de las relaciones laborales sostenido por las administraciones "de empresarios para empresarios" como sostenía Vicente Fox. La libertad de los lobos para devorar a los corderos solo ha terminado por devastar las bases reales de sustento de la productividad estructural de sectores completos de la economía.

3.4.2 La productividad en el sector de las telecomunicaciones

El análisis del sector de telecomunicaciones de México permite ahondar en las posibilidades que dio la Ley Federal del Trabajo de 1970 para incrementar la

---

y Alco Norte–, en esta última sucedió la explosión. Los compañeros que han entrado ahí vieron que los equipos están muy dañados, tuberías, válvulas y por allí sucedió algo, una fuga en alguna válvula que no detectaron, nomás se requería una chispita para iniciar la explosión. No fue acumulación de gas: este gas es volátil y se va a la atmósfera. La magnitud de la explosión fue a causa de una falla en una válvula que originó una gran fuga con una chispa, porque andaban soldadores trabajando y con eso tuvo".

Ternium entregará indemnizaciones de 324 mil pesos a los familiares de los 10 fallecidos, nueve de ellos, trabajadores subcontratados para realizar labores de mantenimiento. Pese a la gravedad de los hechos, la delegada de la Secretaría del Trabajo, Mayela Quiroga Tamez, dijo que la posible sanción sería entre 250 y cinco mil salarios mínimos, lo que equivale a entre 15 mil 400 pesos y 324 mil pesos: Ternium no ha escatimado para la atención médica y los gastos funerarios.

La sanción aplicada por el municipio de San Nicolás fue de solo 600 mil pesos, algo que Martínez Berlanga considera inaceptable: "El proceso de subcontratar gente se presta a la corrupción, porque los mantenimientos son defectuosos, no son preventivos, sino correctivos. Esto lo saben los dueños, los trabajadores, el sindicato, el Gobierno y ya le van a dar carpetazo. Las autoridades multan con cantidades ridículas, como si las vidas de los seres humanos valieran eso. Sabemos que estos empresarios extranjeros vienen a violar todos los controles, todas las leyes, no solo ambientales, sino laborales y de seguridad. La Secretaría del Trabajo es una empleada de ellos y responde a sus intereses. Estamos pidiendo el cierre y la averiguación penal por negligencia criminal. Fueron homicidios por falta de mantenimiento. Son 10 vidas, más cuatro trabajadores que quedarán desgraciados para siempre con quemaduras. Están obligados, pero el Gobierno no los toca".

MARTÍNEZ, Sanjuana. Exigen el cierre de acería en Monterrey donde una explosión dejó 10 muertos. Periódico La Jornada, 4 de agosto del año 2013, p. 17.

productividad en ramas estratégicas de la economía mexicana. El sector de telecomunicaciones es el más dinámico de la rama de transportes y comunicaciones, misma que contribuye con el 8% del producto interno bruto del país. En términos de valor agregado a precios constantes, el sector de telecomunicaciones se ha expandido en el último cuarto de siglo a una tasa promedio del 11.7 por ciento anual, que destaca dentro de la economía mexicana para el mismo periodo, marcada por su ralentizado crecimiento en su conjunto.

Si bien coincide con otras ramas de la economía mexicana en haber participado de un proceso de privatización atropellado y discrecional,[149] tenemos en el caso de las telecomunicaciones un sector que ha mantenido un ritmo continuo de inversiones para su modernización. Pero, el mismo no hubiera sido posible sin la colaboración estrecha de la organización sindical más representativa del sector, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

Dentro del proceso mismo de privatización de la empresa, en el año de 1989, el sindicato pactó bilateralmente, bajo el marco regulatorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, una modificación integral de su contrato colectivo de trabajo.[150] La relación laboral precedente, construida a través de la intermitencia del

[149] "Telmex se vendió a un precio "ganga" ya que con solo el 10.4% de las acciones se garantizaba el control total para los nuevos propietarios mexicanos. Los resultados financieros posteriores a la privatización hablan por sí solos. El valor de las acciones de Telmex ascendió, de cerca de mil millones de dólares en 1988, a 30 mil millones de dólares en 1991". CLIFTON, Judith. The Politics of Telecommunications in Mexico, Saint Martin Press, Oxford, 2000, p. 162. En el curso de los siguientes años, el grupo Carso fue adquiriendo la parte sustancial de las acciones con derecho de voto, las acciones L, a partir de la exuberante rentabilidad del nuevo monopolio privado de la telefonía mexicana, bendecido por una política de precios y fiscal que la dotaba de flujos inmensos de recursos líquidos.

[150] "Durante toda la segunda mitad de los años 80, la cuestión sobre la modernización técnica y organizacional de Teléfonos de México era, sin duda, el 'terreno de combate' *(contested terrain)* más importante en las relaciones industriales, que influía en todos los otros campos de conflicto. *La transición de la tecnología de transmisión analógica a la digital modificó las tareas y los puestos de trabajo, tanto de los empleados del servicio de intercomunicación como de los técnicos del servicio externo*. Este cambio tecnológico indujo igualmente modificaciones profundas en la organización empresarial: determinadas funciones anteriormente manuales se automatizaron, la infraestructura física nacional (por ejemplo el número de

conflicto y la movilización entre los años 1976 y 1986, había generado una intrincada estructura de puestos y funciones, con 585 distintas categorías laborales. El acuerdo de modernización Telmex/STRM de 1989 desmanteló todo este andamiaje laboral, dando paso a una configuración condensada de los puestos, de carácter general, más propicia para restablecer el control de la empresa sobre el proceso de trabajo. También desaparecieron los convenios departamentales precedentes, que dotaban a los núcleos organizados de trabajadores, a nivel regional o por especialidad, una gran autonomía en la regulación de su materia de trabajo y en las condiciones específicas de retribución. Como consecuencia de la poderosa implantación del sindicato en la organización de la actividad de la empresa, en la década que antecede al proceso de privatización, el número de personas ocupadas por Telmex se había incrementado de 27 mil, en 1980, a 50 mil en cifras cerradas para el año 1988, según lo descrito en diversos informes de la época.[151] En el curso de los siguientes años los acuerdos

---

estaciones distribuidoras e intercomunicadoras) fue reestructurada. Resultó decisivo el que todo el régimen de relaciones industriales estuviera ajustado en gran medida a las estructuras laborales y organizacionales tradicionales*. La modernización de la producción en la empresa sacudió con ello por igual a las bases técnicas, organizacionales y de estructura laboral, sobre las cuales se habían desarrollado históricamente las relaciones industriales.*

Hasta entonces, el sistema de relaciones industriales en Teléfonos de México se fundamentaba en una reglamentación muy diferenciada no solo en el ámbito de la empresa en su conjunto, sino adicionalmente en el de todos los 57 departamentos regionales y operativos, en los que para cada uno fungían “acuerdos seccionales", que eran negociados entre la administración pertinente y los delegados sindicales seccionales. Además del sistema nacional de normas formales del contrato colectivo de trabajo, CCT, y del Reglamento Interno de Trabajo, RIT, los puestos concretos de trabajo y las líneas de ascenso en los diversos departamentos estaban reglamentados por acuerdos específicos. Así como la introducción del trabajo en grupos en la industria automotriz anuló igualmente el sistema tradicional del escalafón, también en Teléfonos de México la modernización técnico-organizacional de la producción presionó fuertemente por el cambio en el sistema de relaciones industriales.”

DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger. Relaciones laborales entre el mercado y el Estado: Sendas de transformación en América Latina, Editorial Nueva Sociedad, Caracas, 2000, pp. 104-105.

[151] Véase SÁNCHEZ DAZA, Germán. Flexibilidad y productividad laboral en Teléfonos de México, en: ¿Flexibles y Productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México, coordinado por Francisco Zapata, editorial Colegio de México, México, 1998, p. 235 y RUPRAH, Inder. Divestiture of Telmex, CEPAL, United Nations. Economic Commission for Latin America and

de productividad no implicaron despidos masivos, pero redujeron de manera significativa la contratación de nuevo personal, incrementando los acervos productivos y tecnológicos en el sector de las telecomunicaciones. Mientras en el periodo previo a la privatización el empleo se había desplegado a una tasa del 6.4 % anual, en los siguientes años, con el marco del nuevo contrato colectivo de trabajo que introdujo la flexibilidad y la polivalencia, la tasa de crecimiento del empleo se redujo al 1.3% anual.

La inserción del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana en la lógica que precedió a la privatización se produjo en el contexto de la política laboral del régimen de Salinas de Gortari, caracterizado por su intrusión, en muchos casos recurriendo a la violencia, en la vida de las organizaciones gremiales. El margen real de negociación de los trabajadores estaba acotado por los hechos precedentes en el Sindicato Petrolero y entre los trabajadores de empresas como Modelo, Cananea, Tornel o Ford. Los directivos de Telmex mantenían una presión constante sobre el sindicato, responsabilizándolo de la lenta expansión en el número de líneas, de la baja calidad en el servicio, y de un descenso significativo en la productividad de la empresa.[152] Dombois y Pries han recreado la coyuntura política de aquellos días:

> "En estas circunstancias, las presiones políticas externas agudizaron los enfrentamientos e incriminaciones mutuas entre las directivas y el sindicato

---

the Caribbean. Regional Project on Proposals for Policy Reforms ECLAC/Government of the Netherland, Santiago, 1994, p. 20.

[152] Véase la crónica de Dombois y Pries: "El telón de fondo de esa comisión fue el hecho de que los problemas de productividad de la empresa telefónica se habían agudizado todavía más. Con 4.7 líneas telefónicas por cada 100 habitantes, México ocupaba el puesto 83 en el *ranking* mundial, la empresa no estaba en capacidad de satisfacer la demanda por nuevas líneas telefónicas; la espera por una nueva conexión demoraba en promedio más de medio año. En las líneas existentes, la calidad de la comunicación era mala y la cuota de fallas muy alta. Se necesitaban, regularmente, varias semanas para reparar los daños que se reportaran [...] A pesar de todos los anuncios, la dirección empresarial no podía realizar progresos verificables en la mejora de la productividad" DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger. Op.cit. p. 106.

sobre las causas y los culpables de los problemas. Por fuera del ritmo ordinario de negociación colectiva, en marzo de 1989, la administración sugirió al sindicato anular o modificar 11 cláusulas del contrato colectivo. Partes esenciales de esta solicitud eran la eliminación del derecho exclusivo de representación del sindicato y el reemplazo de 57 acuerdos seccionales por perfiles de puestos de trabajo de validez general para toda la empresa. Tras un mes de consultas intensivas del sindicato telefónico a todos los niveles, un apoyo amplio del consejo de trabajadores y una votación entre todos los miembros del sindicato, el 14 de marzo de 1989 la dirección y el sindicato firmaron un convenio de modernización".[153]

Los principales cambios en el contrato colectivo fueron escoltados por una tremenda presión sobre los trabajadores en los centros de trabajo. En el curso de los aciagos meses que van del llamado "Quinazo" en el Sindicato Petrolero a la privatización de Telmex, entre enero de 1989 y diciembre de 1990, los centros de trabajo van a ser copados por cerca de mil "inspectores" de la Secretaría de Comunicaciones, así como por una presencia inusitada de personal de compañías privadas de seguridad, según se denunció por la disidencia de los trabajadores telefonistas de la época. Las crónicas de la vida sindical de aquel periodo narran cómo se prohibió a los trabajadores tener reuniones durante las horas de trabajo:

"[...] quienes se resistieron o demostraron oposición a la privatización fueron despedidos. En seis meses, se despidió a más de 200 personas, entre ellas 20 delegados del STRM y dirigentes locales que habían cuestionado las nuevas reglas en la gestión de las relaciones laborales [...] muchos trabajadores se quejaban de trabajar en condiciones parecidas a las de una requisa (El Financiero, 2 de octubre de 1989). Al tener prohibidas las reuniones, los telefonistas pronto encontraron menores vías para la trasgresión

[153] DOMBOIS, Rainer y PRIES Ludger. Ibídem, p. 107.

> [...] Sin embargo, durante este periodo la oposición no fue muy unida, en parte por las políticas extremadamente hostiles del Gobierno hacia muchos sindicatos del resto del país, evidentes en la manera en que fueron tratados los trabajadores de Cananea y los de Ford".[154]

Las modificaciones en el contrato colectivo de trabajo permitieron una mayor intensidad y ductilidad en la gestión de la fuerza de trabajo en Telmex. La introducción de las nuevas tecnologías, un espacio que pudo haber dado lugar a una consolidación del papel de los trabajadores en el desarrollo tecnológico de la empresa y en la gestión de los nuevos procesos de producción, condujo al fortalecimiento del polo opuesto, a la restauración de la hegemonía patronal dentro de los centros de trabajo, a un empoderamiento de las líneas de control de la dirección hacia el conjunto de los espacios laborales, y a un incremento sustancial del control empresarial sobre el desempeño laboral de los trabajadores.[155] El nuevo esquema laboral se consolidó con la firma del Convenio de

---

[154] CLIFTON, Judith. Sindicatos y política en México: el caso de la privatización de Telmex, en: Revista Política y Gobierno, vol. VI, núm. 2, segundo semestre de 1999, pp. 415-416.

[155] De acuerdo con el último convenio y con el Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México, firmado entre empresa, sindicato y Gobierno Federal en abril de 1989, en materia de nuevas tecnologías la empresa únicamente se comprometía a establecer acuerdos para capacitar al personal conforme lo requiriera la introducción de los nuevos proyectos o equipos; quedaba establecido como prerrogativa de esta definir las condiciones de movilidad de los trabajadores y la flexibilidad de las condiciones de trabajo, antes no previstas en el convenio de trabajo, y la sustitución de los convenios departamentales por perfiles de puestos y categorías por especialidades. A favor de los trabajadores se mantuvo el compromiso de no despedirlos como consecuencia de la reestructuración tecnológica (Restaurador, 22 de abril de 1990). Estas modificaciones contractuales fueron acompañadas por cambios en la estructura organizativa de la empresa, que pretendían mejorar su imagen ante el público usuario. De acuerdo con la nueva estructura, las funciones corporativas fueron separadas de las operativas. Las primeras, quedaron en manos de la dirección general y de cuatro direcciones específicas (de finanzas y administración; planeación y desarrollo corporativo; recursos humanos y relaciones laborales) y las segundas, en cinco direcciones encargadas del desarrollo telefónico, larga distancia y operación telefónica por sectores.

GUADARRAMA OLIVERA, Rocío. Efectos de los factores socioproductivos y domésticos en las identidades ocupacionales de las mujeres mexicanas. El caso de las operadoras de teléfonos de México. Ponencia presentada ante la Conferencia de LASA, Chicago, septiembre de 1998, pp. 13.

Calidad, Productividad y Capacitación, firmado en la revisión contractual de 1990.[156]

El desembarco de las nuevas tecnologías y la reestructuración productiva de Telmex dio paso a un incremento sustancial de la productividad que está descrito en el **cuadro 3.5** y en el **cuadro 3.6**. En términos físicos, el número de líneas. En términos de volumen de producción podemos establecer dos grandes productos en el sector telecomunicaciones: las suscripciones de líneas fijas y las suscripciones de números de celular. En el primer caso, podemos percibir un lento crecimiento en la productividad antes de la introducción de la tecnología digital, la cual se acelera a raíz de la reconstrucción de la red telefónica en el centro del país como consecuencia de los sismos de septiembre de 1985.[157]

---

[156] SÁNCHEZ DAZA, Germán. Op. cit., p. 240.

[157] "*La coyuntura para la difusión del sistema digital estuvo dada por los sismos de 1985, que destruyeron gran parte de la red telefónica de la Ciudad de México. A partir de entonces se iniciaron los cambios necesarios para establecer centrales digitales de larga distancia, enlazadas entre sí mediante una red de fibra óptica y redes digitales; se computarizó el servicio de quejas y se establecieron aparatos públicos digitales para larga distancia nacional e internacional y otros servicios de comunicación.* Estos fenómenos naturales coincidieron con los cambios mundiales en las telecomunicaciones, que hacían inaplazable la renovación tecnológica de Telmex y la apertura del mercado nacional, presionados por el enorme rezago existente en la introducción de nuevas líneas y en la atención de solicitudes de reparación. Para enfrentar estos retos la empresa siguió, entre 1986 y 1989, una estrategia "de cambio estructural" que contemplaba, en primer lugar, el establecimiento de mecanismos bilaterales con el sindicato de la empresa, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM); la realización de profundos cambios organizativos internos y, por último, su privatización. En este camino, el primer paso lo dio el sindicato, en la revisión contractual de 1986, a través de la cláusula 193 que reconocía su derecho a participar en los proyectos de modernización (Sandoval, 1990 y Vázquez, 1990). Esta cláusula, que en el medio mexicano constituía una auténtica novedad en materia de bilateralidad, reglamentaba los mecanismos para la introducción de nuevas tecnologías sobre la base de la seguridad del empleo y la capacitación del personal.

En materia de productividad se creó una comisión mixta que propuso una fórmula cuantitativa y cualitativa para aumentar la producción y mejorar la calidad, las condiciones de trabajo y de vida y la capacitación productiva de los trabajadores (De la Garza y Melgoza, 1991). Sobre estos acuerdos laborales la empresa propuso, en 1987, el Programa Intensivo de Mejoramiento del Servicio (PIMES), que pretendía mejorar la calidad del servicio; extender el uso de las computadoras en la atención a usuarios, en los centros de diagnóstico y en la medición de los tiempos de contestación de las operadoras; y mecanizar y modernizar las

CUADRO 3.5
PRODUCTIVIDAD. TELECOMUNICACIONES

	Producto Interno Bruto Millones de pesos de 2003	Personal ocupado	Productividad Pesos de 2003 p/ persona ocupada
1988	20,847	139,387	149,565
1989	22,026	137,422	160,279
1990	25,461	140,363	181,392
1991	27,921	141,375	197,499
1992	35,339	142,491	248,009
1993	39,975	145,935	273,926
1994	46,810	147,246	317,903
1995	49,891	150,631	331,212
1996	56,528	148,448	380,793
1997	60,658	149,231	406,471
1998	67,382	158,083	426,248
1999	79,062	163,097	484,752
2000	90,262	158,539	569,335
2001	103,835	158,362	655,684
2002	111,846	153,936	726,575
2003	130,441	149,628	871,769
2004	152,418	157,651	966,806
2005	171,675	168,684	1,017,731
2006	196,153	168,369	1,165,019
2007	217,029	180,175	1,204,546
2008	242,473	184,504	1,314,188
2009	247,921	184,599	1,343,025
2010	251,165	183,110	1,371,662
2011	266,389	189,170	1,408,199

Fuente: INEGI, Cuentas Nacionales de Bienes y Servicios, 1988-2012.

CUADRO 3.6
SUSCRIPCIONES TELEFÓNICAS FIJAS Y CELULARES
MÉXICO. 1971-2012

Año	Fijas	Celulares
1971	975,000	---
1975	1,648,000	---
1976	1,852,000	---
1980	2,699,732	---
1985	3,704,432	---
1986	3,899,168	---
1987	4,122,681	---
1988	4,381,436	---
1989	4,847,166	---
1990	5,352,824	63,900
1991	6,024,714	160,900
1992	6,753,652	312,600
1993	7,620,880	386,100
1994	8,492,521	571,800
1995	8,801,030	688,513
1996	8,826,148	1,021,900
1997	9,253,715	1,740,814
1998	9,926,879	3,349,475
1999	10,927,385	7,731,635
2000	12,331,676	14,077,880
2001	13,774,146	21,757,559
2002	14,975,085	25,928,266
2003	16,330,066	30,097,700
2004	18,073,238	38,451,135
2005	19,512,024	47,128,746
2006	19,861,299	55,395,461
2007	19,997,903	66,559,462
2008	20,491,430	75,322,524
2009	19,505,573	83,219,066
2010	19,918,643	91,383,493
2011 p/	19,731,368	94,583,253
2012 p/	20,217,591	100,727,228

Fuente: COFETEL. Estadísticas Telecomunicaciones. Informes anuales.

Entre 1988 y 1989, antes de la privatización, la instalación en líneas fijas da un salto, al incrementarse en casi 500 mil en tan solo un año, un incremento de más del 10 por ciento, muy por encima del promedio durante los doce años precedentes. Con el intenso proceso de capitalización y desarrollo tecnológico en la década siguiente, mientras el personal permaneció alrededor de la cota inicial, el número de suscriptores de líneas fijas pasó de 5.3 millones a 12.3 millones. En los siguientes doce años, el número de suscriptores de líneas fijas ascendió de nuevo de manera vertiginosa, pero en un mercado en el cual Telmex ya no era el único proveedor dada la entrada de nuevos competidores en el sector de telefonía fija.

Más espectacular aún ha sido el despliegue de la telefonía celular.[158] De unos pocos miles de suscriptores, sobre todo directivos de las grandes empresas y

funciones de los centros de trabajo operativos, de mantenimiento, administrativos, de tráfico manual y oficinas comerciales. Todas estas medidas operativas y organizativas quedaron resumidas en el llamado Modelo de Calidad de Telmex, que una comisión *ad hoc*, la mixta de modernización, presentó ante la convención de trabajadores reunida en septiembre de 1988. Un año después quedarían plasmados en el CCT de 1989. Aunque este modelo suponía la participación autogestionaria de los trabajadores y de los demás elementos que participaban en el proceso productivo, en la práctica constituyó un retroceso en relación a la cláusula 193, que aseguraba la participación del sindicato en aspectos relativos al desarrollo tecnológico y organizacional de la empresa". GUADARRAMA, Rocío. Op.cit., p. 11-12.

[158] "Me remonto a aquello que llaman arqueología tecnológica para hacer un poco de memoria: la telefonía "móvil" (no se le llamó celular hasta mediados de los años 90) llegó a México quizás en 1975, solo en el Distrito Federal, como un mero experimento científico. Para los años de 1980, empezó a comercializarse pero únicamente en los sectores adinerados, a través del operador AT&T y el fabricante Motorola.

El mercado objetivo eran justamente los conductores de automóviles de lujo. Registros oficiales de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes aseguran que fueron únicamente 600 personas las que tenían acceso a este servicio, porque eran quizás, los pocos que podían pagarlo. Jacobo era uno de ellos. Instalar un teléfono en un auto costaba alrededor de 3,000 dólares, que convertidos a pesos de aquel año, resultaba una auténtica fortuna. El aparato en cuestión tenía, además, el precio de 4,000 dólares. A mediados de los 80, México vivía una de las crisis financieras más agudas y, sin embargo, la estrella de los medios de comunicación de ese entonces, Jacobo Zabludovsky, se daba el lujo de transmitir la tragedia del terremoto de 1985, a través de un aparato que a Televisa le costó más de 1,000 pesos por minuto."

altos funcionarios públicos dotados de sus ladrillos de casi un kilo de peso a finales de los ochenta del siglo XX, se pasó, en unos pocos años, gracias a la tecnología digital, al primer millón de usuarios en el año de 1996. Y desde ese entonces, la tasa de crecimiento de los usuarios de celular ha sido de más del 30% anual, creando un mercado formidable en lo que es el rubro 15 de prioridades y gasto de la familia mexicana promedio.[159] En la ponderación realizada

---

GONZÁLEZ MÁRQUEZ, Luis Miguel. El teléfono de Jacobo Zabludovsky. Blog de El Economista, 10 de marzo del 2010, http://eleconomista.com.mx/8-bytes/2010/03/10/telefono-jacobo-zabludovsky

"El teléfono móvil Dynatac 8000x fue desarrollado en el año 1983 por Motorola, siendo el primer teléfono móvil del mundo y fue puesto a la venta el 6 de marzo del mismo año. Pesaba 800 gramos y medía 33 por 4.5 por 8.9 centímetros. En la fecha de salida al mercado del producto, el terminal costaba 3,995 dólares estadounidenses y su batería tenía únicamente la autonomía de una hora en conversación. Un año más tarde (1984), 300,000 usuarios habían comprado el terminal. Este primer paso de la revolución móvil vino de la mano de Rudy Krolopp. En México, Telcel es el primer operador de radiotelefonía móvil. Marca propiedad de la empresa Radiomóvil DIPSA, la cual fue integrada por Teléfonos de México para la administración de la radiotelefonía móvil. Los comienzos de Radiomóvil Dipsa S. A. de C. V. en la telefonía celular fueron en 1987, cuando la SCT autoriza la instalación del sistema celular en la ciudad de Mexicali. Al año siguiente se ratifica ante la SCT la solicitud de modificar la concesión para operar la telefonía celular a nivel nacional. En octubre de 1989, Radiomóvil Dipsa S. A de C. V, a través de su marca Telcel inicia operaciones de telefonía celular en la ciudad de Tijuana, donde proporciona el servicio a usuarios mexicanos como estadounidenses. En febrero de 1990 se inicia la comercialización de la telefonía celular en el Distrito Federal y Área Metropolitana; cinco meses después cubre las ciudades de Cuernavaca y Toluca, así como Valle de Bravo. Es decir, logra rebasar los pronósticos más ambiciosos en número de usuarios, que siguen incrementándose mes con mes. Sobre todo en la región centro del país, en un caso extraordinario en el mundo. La segunda empresa en brindar servicios es Iusacell, inicia sus operaciones en 1987 en la Ciudad de México. Posteriormente fue adquiriendo empresas que ofrecían el servicio en el centro del país, convirtiéndose en el operador más grande de telefonía móvil".

TELECOMM. Las telecomunicaciones en el desarrollo de México, México, TELECOMM, 1994.

159 "El gasto de los mexicanos en telefonía celular supera al que realizan en alimentos como pollo y huevo y servicios como el transporte, de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor, publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). De acuerdo al INPC, el gasto en telefonía celular de las familias mexicanas es igual al que realizan en gas doméstico y superior al destinado a leche y pollo. De enero de 2011 a septiembre de 2012, la tarifa de telefonía móvil en México ha caído 25.6%, sin embargo, de los 288 productos genéricos considerados en el INPC, el gasto por el servicio de telefonía móvil ocupa el lugar 15, superando al destinado a servicios como transporte y colegiaturas de primaria,

por el INEGI a partir de las Encuestas de Ingreso Gasto, el peso de la telefonía móvil es casi equivalente al de la factura de electricidad, considerando los subsidios en esta última.[160] Como se puede apreciar en el **cuadro 3.5**, el incremento en el volumen de suscriptores de celular pasó de un millón en el año de 1996 a más de 100 millones en el año de 2012. Si utilizáramos como indicador el número de minutos facturados de celular, esta tasa de crecimiento del servicio telefónico móvil sería todavía más vertiginosa. La digitalización y los avances tecnológicos han creado un nuevo segmento de telecomunicaciones mucho más extenso y masivo que el de la telefonía fija.

A lo anterior habría que añadir el desarrollo de los nuevos servicios de Internet y video por red que configuran el paquete de cuatro servicios disponibles como una opción para los usuarios de las telecomunicaciones en México y que se han añadido en el espectro de nuevos servicios producidos por un número de trabajadores, que tan solo es un 18 por ciento superior en 2012 a los que existían en el sector a principios de siglo, considerando al conjunto de empresas, y no tan solo la que es todavía empresa dominante en el sector, Telmex.

A partir de lo hasta aquí descrito podemos decir que, considerando el volumen de la producción de servicios y ponderándolo a precios constantes del año 2003, el producto del sector telecomunicaciones se ha *multiplicado por 23* en el periodo que va de 1988 al 2011. Mientras el número de trabajadores solo lo hizo en un magro promedio del 1.3 % anual. El resultado, como lo podemos

---

secundaria y preparatoria. El índice señala que el porcentaje de gasto que realizan las familias por la telefonía móvil es igual al del gas doméstico, de 1.45% mensual. El gasto en telefonía fija ocupa el lugar catorce".

ARISTEGUI, Carmen. Mexicanos gastan en celulares más que en pollo y leche, 22 de octubre 2012 http://aristeguinoticias.com/2210/mexico/mexicanos-gastan-en-celulares-mas-que- en-pollo-y-leche/

[160] INEGI. Se actualizan ponderadores del índice nacional de precios al consumidor (INPC) http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/boletines/boletin/Comunicados/Especiales/2013/Abril/comunica37.pdf

ver en el **cuadro 3.6**, es un incremento de la productividad formidable, el mayor de toda la economía mexicana, 11.3 por ciento al año. Este crecimiento de la productividad y la magra recuperación del empleo y el salario han sido la plataforma de lanzamiento de algunos de los caudales de riqueza más grandes, no solo de México, sino del mundo. La Ley Federal del Trabajo no fue un obstáculo para que México fuera la base del despliegue de semejante emporio multinacional.

El régimen laboral previo a las reformas de 2012 permitió, por ejemplo, mantener fuera de la que en su momento fue una pequeña concesionaria de Telmex, Radio Movil Dipsa, al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. En el transcurso de 2005 a 2013, esta pequeña empresa, que es la denominación social de América Móvil, esto es, la empresa de la marca TELCEL, tiene un número de empleados directos e indirectos que amenaza la titularidad del contrato del STRM ahora que Telmex fue absorbida por América Móvil.[161]

[161] "A lo largo de los años hemos venido siguiendo, también, la evolución del Grupo Carso en telecomunicaciones. Las tendencias y predicciones que en su momento hemos hecho también se han confirmado una a una. Hace seis años señalábamos el desplazamiento de Telmex por América Móvil como la "joya de la corona" del Grupo. Esto fue cuando América Móvil desplazó a Telmex como la empresa número uno en la Bolsa Mexicana de Valores. Ya como parte de América Móvil, Teléfonos de México enfrenta hoy una dinámica radicalmente distinta de la que habíamos conocido. Es, muy probablemente, el cambio más drástico que se haya presentado en la empresa después de la privatización, no obstante que a lo largo de más de veinte años hemos sorteado grandes transformaciones en Telmex. Pasamos de una empresa mayoritariamente pública, con enormes deficiencias y rezagos, a una empresa privada que se modernizó muy rápido, en lo tecnológico y lo operativo. Este proceso de cambios intensos no ha concluido y es de esperarse que no lo haga durante un buen tiempo.

En un sentido capitalista podríamos ver la adquisición de Telmex por América Móvil como una segunda privatización de la empresa. Si bien, la integración tecnológica con América Móvil ha sido y está siendo un proceso natural, dictado por la lógica de las redes de nueva generación de las que hemos venido hablando desde hace tiempo, la integración operativa y de mercado nos depara todavía enormes cambios, frente a los que debemos prepararnos y tomar la iniciativa.

No es correcto pensar que la tendencia del consorcio en el mediano plazo será mantener operativamente separada a Telmex de América Móvil, o que es un proceso que podamos detener o revertir. De hecho, los dueños de la empresa aprovecharán al máximo las ventajas que para ello pueda darles la nueva Ley de Telecomunicaciones para apuntalar a América

El régimen laboral precedente a las reformas no impidió la creación de un modelo de negocios libre de toda injerencia sindical, y con condiciones de trabajo incomparablemente más severas y precarias que las de los trabajadores telefonistas, gracias a la presencia dentro de sus operaciones de un sindicato de protección, el Sindicato Progresista de Trabajadores de Comunicaciones y Transportes de la República Mexicana, cuyos afiliados pasaron de 14,000 en el año de 2007 a 22, 000 en el año de 2013, según lo reconoce la propia STPS, pero que sumado al conjunto de trabajadores terciarizados adscritos a las otras empresas de internet, servicios y video del conglomerado (en las que predomina el *"outsourcing")* multiplica por tres su verdadera masa laboral. Los nuevos vientos de la Reforma Laboral del 2012 apuntan a no dejar a títere o titiritero con cabeza alguna. El STRM ya es minoría entre los 120 mil trabajadores de Telecomunicaciones del grupo CARSO. La Ley Federal del Trabajo de 1970 era la última barrera para la erosión final de todo lo hasta aquí pactado. Pero fue a partir de ella que se construyó semejante Armagedón.

Móvil y desplazar a Telmex, que se ha convertido en el blanco de ataques desde múltiples frentes: de una parte, los organismos internacionales (OECD), de la otra, la competencia nacional (Televisa, TV Azteca, entre otras), así como la competencia multinacional (Telefónica de España). Finalmente, pero no menos importante y como reflejo de las presiones de las empresas nacionales y multinacionales, Telmex ha sido un blanco de ataques por parte de sucesivos gobiernos que han carecido de proyectos de desarrollo nacional en materia de telecomunicaciones. En este contexto, es preciso reconocer y asumir, con todo lo que esto significa que, según nuestras predicciones de hace algunos años, América Móvil se ha colocado como la pieza maestra del consorcio Carso en telecomunicaciones, y que Teléfonos de México es parte del engranaje de América Móvil. Pensar que la relación de Telmex con América Móvil se mantendrá como hasta ahora y que los proyectos del consorcio para Telmex son solo de naturaleza financiera o administrativa respecto de América Móvil, sería un grave error de nuestra parte. En la lógica capitalista, Telmex es ahora una especie de subsidiaria a la que los dueños le asignarán estrictamente el papel y las funciones necesarias para ser rentable y para hacer más rentable a América Móvil. En el largo plazo, el futuro de Telmex está determinado por su funcionalidad respecto de América Móvil. Para defender a Telmex, en sus dueños no habrá razones ni sentimentales, ni sociales, ni políticas, que valgan frente a la contundencia de hechos y de datos como los que presentamos a continuación. Es imperativo que asumamos lo que esto significa".

HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco. Exposición ante la XXXVIII Convención Nacional Democrática del STRM, septiembre del 2013.

3.4.3 Productividad en la industria automotriz de México

La industria automotriz es el sector más dinámico de las industrias manufactureras del país. Representa en sí el 20% del producto interno bruto industrial. Sus eslabonamientos con las industrias del acero, química, petroquímica, y otras industrias de donde provienen múltiples insumos y partes componentes, como la llantera, implica que en su expansión arrastre la demanda para miles de empresas ubicadas en el resto de la economía. Es el corazón industrial de México y representa para el país lo que la industria textil durante el Porfiriato. Es el gran laboratorio de las relaciones laborales de la nación. Y así como la original Ley Federal del Trabajo se configuró para dar un marco institucional al principal entramado laboral para la industria de la época, la definición del nuevo régimen del trabajo en México tendría que haber considerado los precedentes y rasgos esenciales de las relaciones laborales que se están reconformado en el sector automotriz, y ponderar si en ella se expresa el "rezago en la productividad de los factores" que el Gobierno señala como causa de fuerza mayor para la creación de relaciones desiguales y asimétricas entre empresas y trabajadores, eje de la Reforma Laboral del año 2012.

En el núcleo de la industria automotriz en México se encuentran las 18 grandes armadoras de autos y camiones distribuidas en los estados de Puebla, México, Guanajuato, Coahuila, Chihuahua, Sonora, Morelos y Jalisco, en las que laboran 70 mil trabajadores.[162] La historia de la producción y la productividad en buena parte de ellas tuvo como punto de partida la tendencia estructural de las grandes plantas a suscitar una tensión irreductible en las relaciones laborales: los complejos automotrices fabricantes de vehículos tienen detrás de sí una larga serie de reacomodos, disputas y conflictos, pero que han suscitado un entramado de compromisos reales a los que los sindicatos y las empresas han

[162] Industria automotriz tendrá más empleo en 2014. *El Financiero*. José Antonio Durán-María Luisa González, martes 2 de julio.

tenido que converger para hacer viable y fluida la producción.[163] La densidad laboral del sector se acrecienta con la presencia de cientos de empresas fabricantes de autopartes entre las que destacan 200 con más de 750 personas ocupadas. El entramado productivo es muy sensible a cualquier trombo técnico o laboral que frene el flujo del conjunto de piezas que van embonando, una tras otra, hasta la obtención del producto final.

En un inicio, como nos lo recuerda Cristina Bayón, las nuevas formas de organización de la industria automotriz redujeron de manera sustancial el personal ocupado en las viejas plantas del centro del país, al tiempo que se expandía la ocupación en las plantas del norte de México.[164]

---

[163] Se reconoce la existencia de una condición específica de los trabajadores del sector que les permite un poder de negociación mucho mayor que los trabajadores de otras ramas. El caso de la armadora Volkswagen es notable por la concentración en el complejo automotriz de más de veinte mil trabajadores: "En lo que toca al proceso de revisión empresa-sindicato correspondiente al año 2008, este arrancó con una petición de 13.3 por ciento, tras varios días de negociaciones, ambas partes acordaron ajustar los sueldos de los trabajadores con un incremento de 6.6 por ciento. En 2009, el inicio de las negociaciones arrancó con una demanda de incremento salarial de 8.25 por ciento, nuevamente, cifra inferior a las pretensiones del año anterior, no obstante, esta reducción en la solicitud no fue suficiente y a unas horas de vencer el emplazamiento ambas partes se levantaron de la mesa derivando *en un conflicto de huelga que duró cuatro días, posteriores a los que se concretó un arreglo de 3 por ciento directo al salario y un bono de 2 mil pesos por cada trabajador.* En lo que se refiere al proceso de revisión del año 2010, este presentó un aumento en la pretensión salarial, ubicando la demanda en 8.5 por ciento, que como todos los años llegó al filo de la navaja, concretando a unas horas del estallido de huelga un ajuste de 6.09 por ciento directo al salario y 0.5 por ciento en prestaciones.

Ver**:** Noticias México, Puebla. Volkswagen: 10 años de huelgas y revisiones salariales con sindicato. 7 de agosto del 2011. http://noticias.mexico.lainformacion.com/mano-de-obra/huelga/volkswagen-10-anos-de-huelgas-y-revisiones-salariales-con-sindicato_pW2nWycO-cQalh9oHM1qY47/

[164] "Las nuevas formas de trabajo vinieron acompañadas de una intensificación de los ritmos de trabajo [...] junto a esa tendencia, desde la década de los ochenta del siglo XX se produjeron fuertes ajustes en el empleo en las viejas plantas (del centro del país) –por despidos de personal o cierre definitivo". (Entre los años ochenta y la mitad de la década siguiente) el ajuste más drástico se produjo en DINA, que desde 1983 redujo en casi un 90% su personal, pasó de 12,800 trabajadores a 1,348 trabajadores, reducciones no tan agudas se presentaron en este periodo también en Volkswagen, Nissan CIVAC, que tenía 4,800 trabajadores y redujo

Una de las ideas estratégicas para diluir el conflicto sindical en el sector automotriz consistió en descentralizar la ubicación de las plantas automotrices, desplazándolas hacia ciudades sin la tradición sindical acumulada en el entorno de la zona metropolitana de la Ciudad de México. En el caso de General Motors, su principal complejo productivo se encuentra ahora en el estado de Guanajuato. La empresa Honda decidió abrir su planta en El Salto, Jalisco. Pero, es la naturaleza del proceso de trabajo, que requiere del saber hacer de trabajadores calificados y concentrados en grandes unidades fabriles, la que recrea una fuerza de trabajo que demanda ser considerada como parte contratante dentro del proceso productivo. Los intentos patronales de eludir este hecho han dado lugar a algunos de los conflictos laborales más enconados en los años recientes.[165] Es por ello

---

la plantilla a 1,755 y la Ford Cuautitlán que tenía 5,115 trabajadores y los redujo en un 40%, para quedar en 3,222 a mitad de los noventa.

Véase: BAYÓN, María Cristina. El sindicalismo automotriz mexicano frente a un nuevo escenario: una perspectiva desde los liderazgos. Editorial Juan Pablo/FLACSO, 1997, México, pp. 70-71.

[165] "Alrededor de dos mil trabajadores de la planta de Honda de México, ubicada en El Salto, Jalisco, estallaron un paro indefinido de labores el día 16 de abril del 2013 para exigir un reparto de utilidades conforme a la ley, y reconocimiento a un nuevo sindicato. La protesta del personal estalló tras conocer que la empresa Honda pretendía entregar un bono de productividad de 140 y 300 pesos. El anuncio de la empresa indignó a los trabajadores de la planta, que determinaron paralizar la planta conforme avanzaban los tres turnos. Los trabajadores en huelga exigen un reparto de utilidades similar al de años anteriores –de 70 mil pesos– y reconocimiento al Sindicato de Trabajadores Unidos de Honda de México (STUHM). El grupo inconforme integró una comisión negociadora con 10 trabajadores de diversas áreas de la planta, para plantear el pliego petitorio que presentarán a los directivos de Honda. El documento contiene: El pago de reparto de utilidades equiparable a la cantidad entregada el año fiscal 2012, que en promedio fue de 70 mil pesos; Reconocimiento al STUHM como su sindicato representante; De no cumplirse el punto 1, se otorgue un incremento de 30 por ciento directo al salario; y que la empresa se comprometa a no tomar represalia alguna contra quienes participan en el movimiento.

El STUHM informó que después de rechazar los 300 pesos la empresa aumentó a ocho mil pesos, en calidad de préstamo, que no aceptaron. "No hay argumento alguno que sea creíble para negar o disminuir el monto del reparto de utilidades; por el contrario, debe incrementarse en por lo menos 60 por ciento con respecto a años anteriores dado que la producción subió de 45 mil 390 vehículos CRV manufacturados en 2011 a 62 mil 256 en 2012. Es absurdo que la empresa declare utilidades en 0", denunciaron líderes del movimiento del STUHM. Los trabajadores exigieron a la empresa Honda reconocer como la contraparte

que, para lograr los niveles de productividad y calidad en la producción, las empresas automotrices han determinado llegar a convenios de productividad en la mayor parte de los contratos colectivos. Lo anterior es evidencia sólida de que la productividad en las relaciones laborales no surge de la asimetría o el abuso patronal, sino de la disposición de las partes a construir un genuino vínculo entre condiciones de trabajo, incluidas las salariales, y el desempeño laboral en la producción.

Para evitar la recurrencia de este tipo de conflictos, las empresas del sector automotriz han preferido aceptar la existencia de mecanismos reales de contratación entre las partes, con los trabajadores de los sindicatos "oficiales" del sector automotriz, lo que incluye a un número significativo de sindicatos cetemistas. Claro que para ello han tomado la precaución de que las negociaciones contractuales se den de preferencia en los primeros meses del año, como lo indica el **cuadro 3.7**, y de manera descentralizada, a diferencia de lo que ocurre en el sector automotriz de otras partes del mundo.

Una de las características en común de los contratos colectivos de trabajo en la industria automotriz es la existencia de cláusulas de productividad pactadas

---

laboral al STUHM como su única representación sindical legítima. Y así, desconocer al sindicato 'charro' que actualmente ostenta la administración del contrato colectivo.

"La actual representación sindical, en vez de proteger los derechos de los trabajadores, se dedica a defender los intereses de la empresa, como en este caso que nada ha hecho para favorecer el pago de un reparto de utilidades justo", cuestionaron los líderes del STUHM. Desde su conformación, hace ya tres años, el STUHM ha sido víctima de constantes ataques, amenazas y hostigamiento por parte de la empresa, el sindicato charro y las autoridades laborales; incluso sus dirigentes han sido despedidos. En medio de esas acciones de represión han resistido y aumentado de manera considerable la afiliación de trabajadores. Los líderes del STUHM mantienen una disputa legal para obtener la titularidad del contrato colectivo, mediante el llamado recuento, que durante meses ha sido obstaculizado por la alianza entre la empresa, sindicato charro y autoridades laborales. Por otro lado, la dirigencia del STUHM señaló que la lucha por un reparto de utilidades justo no será motivo para olvidar el caso de Armando Arana, trabajador de la planta fallecido el 25 de marzo pasado, a consecuencia de la negligencia de los directivos de Honda". **Fuente**: Insurgente Press, http://www.insurgentepress.com.mx/paran-trabajadores-planta-de- honda-en-jalisco

CUADRO 3.7

REVISIONES SALARIALES DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ EN MÉXICO

Fecha	Sindicato	Empresa	Capital	Número de trab.	Aumento última revisión	Tipo de revisión	Próxima revisión	Tipo de revisión
Ene-13	Sindicato de Trabajadores Industriales del Municipio de Hermosillo	Lear Corporation, Planta Hermosillo (asientos para Ford)	EE. UU.	930	5.50%	Salarial	Enero 2014 (segunda semana)	Contractual
		Benteler de México (suspensiónes, amortiguadores)	Alemán	350	5.50%	Salarial	Enero 2014 (segunda semana)	Contractual
		Faurecia Exhaust (sistema de escape)	Francés	180	5.00%	Salarial	Enero 2014 (segunda semana)	Contractual
Abr-13	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la R.M (CTM)	Chrysler (todas las plantas)	EE. UU.	7,523	Convenio multianual. Incremento de 4.5% para 2013, 5% para 2014 y 5% para 2015	Salarial	Abr-14	Contractual
Feb-12	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la R.M (CTM)	Daimler Manufactura	Alemana	1,696	4.50%	Contractual		
Feb-13	Sindicato Nacional Progresista de Trabajadores de Ford Motor Company y de la Industria Automotriz (CTM)	Ford Motor Company, Planta Hermosillo	EE. UU.	4,113	5.00%	Salarial	Febrero/ marzo de 2014	Contractual
Ene-13	Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company y de la Industria Automotriz (CTM)	Ford Motor Company, Planta Chihuahua	EE. UU.	518	5.00%	Salarial	Enero/ febrero de 2014	Contractual
Abr-12	Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company y de la Industria Automotriz (CTM)	Ford Motor Company, Planta Motores II Chihuahua	EE. UU.	804	4.50%	Salarial		
Mar-13	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la R.M. (CTM)	Ford Motor Company, Planta Cuautitlán	EE. UU.	1,709	5.00%	Contractual	Mar-14	Salarial
Feb-13	Sindicato Nacional de la Industria Metalmecánica, Automotriz y Proveedora de Autopartes en general CTM "Miguel Trujillo López"	General Motors, Planta Silao	EE. UU.	5,474	5%	Salarial	25 de marzo 2014 (fecha de vencimiento)	Contractual

Continúa...

Continúación

Feb-13	Sindicato Único de Trabajadores, Planta de Ensamble de General Motors CTM, Ramos Arizpe	General Motors, Planta Ramos Arizpe	EE. UU.	2,576	5%	Salarial	1 de marzo 2014 (fecha de vencimiento)	Contractual
Feb-13	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Similares, CTM	General Motors, Toluca	EE. UU.	1,169	5%	Salarial	Marzo de 2014	Contractual
Feb-13	Sindicato de Trabajadores Planta Motores y Transmisiones de General Motors CTM "Fidel Velázquez"	General Motors, Planta Motores y Transmisiones	EE. UU.	1,539	5%	Salarial	Marzo de 2014	Contractual
Jun-13	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la R.M.	General Motors, Planta San Luis	EE. UU.	2,360	5%	Contractual	Junio de 2014	Salarial
Abr-11	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos de la R.M.	General Motors, Planta Michoacán (pista de prueba)	EE. UU.	50			Abril de 2012, 2013, etc. (?)	
Ago-12	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen de México (SITIAVW)	Volkswagen de México	Alemán	18,274	5% más 0.45% en prestaciones	Contractual	18 de agosto 2013	Salarial
Ene-13	Sindicato de Trabajadores d e Flex-N-Gate - Lunkomex Puebla	Flex-N-Gate - Lunkomex (piezas y sistemas automotrizes)	EE. UU.	470	7%	Salarial	Enero 2014 (primera quincena)	Contractual
Mar-13	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalmecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana (SITIMM)	Continental (llantas)	Alemán	2,500 (2 plantas)	4.80%	Salarial	Marzo de 2014	Contractual
		Honda Celaya	Japonés		8% más 1,8% en prestaciones			
	Federación de Trabajadores del Estado de Querétaro, C.T.M.	LBQ Foundry (motores de gasolina)	EE. UU.	1,200	4,7% más 2,8% en prestaciones	Salarial	15 de abril 2014	Contractual
May-13	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz Integrada, Similares y Conexos de la R.M (CTM)	Seglo Operaciones Logísticas, S.A. de C.V. (Puebla)		258	4.50%	Contractual	May-14	Salarial
	Sindicato Independiente de los Trabajadores de Nissan Mexicana	Nissan Cuernavaca	Japonés	2,404	8% más 1,8% en prestaciones	Contractual	Ene-11	Contractual

Continúa...

Continúación

	Sindicato Único de Trabajadores de Nissan Mexicana de Aguascalientes, C. T. M.	Nissan Aguascalientes	Japonés	3,829				
Mar-13	Sindicato Único de Ride Control	Ride Control	EE. UU.	1,250	4.5% (3% directo al salario y 1.5% en prestaciones)	Contractual	Primera semana de abril 2014	Salarial
Jun-13	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana CTM	Denso México, S.A. de C.V. Planta Silao (Guanajuato)		36	5%	Salarial	Jun-14	Contractual
Jun-13	Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz y Autopartes CTM	Plastic Omnium del Bajio, S.A. de C.V. (Guanajuato)		147	4.50%	Salarial	Jun-14	Contractual
Jun-13	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana CTM	Arneses Eléctricos Automotrices, S.A. de C.V. Planta Ocampo (Guanajuato)		191	4.12%	Salarial	Jun-14	Contractual
Jun-13	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana CTM	Fraenkische Industrial Pipes México Service S.A. de C.V. (Guanajuato)		26	4% más 0.10% en prestaciones	Contractual	Jun-14	Salarial
Jun-13	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana CTM	AAM Maquiladora México, S. de R.L. de C.V. (Guanajuato)		73	4%	Salarial	Jun-14	Contractual
Jun-13	Sindicato Único de Trabajadores de Direcspicer Planta Forjas, Querétaro, CTM	Dana de México Corporation, S. de R.L. de C.V. Planta Forjas Querétaro (Qro.)		155	3.50% más 1.5% en prestaciones	Contractual	Jun-14	Salarial
Jun-13	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Automotriz, Similares y Conexos de la República Mexicana CTM	Hal Aluminium México Servicios, S.A. de C.V. (Guanajuato)		32	2.77% más 1.42% en prestaciones	Contractual	Jun-14	Salarial

Elaboración: Ina Luis Burghardt, FESMEX.
Fuente: Sindicatos automotrices de las plantas en los estados de Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Guanajuato, Estado de México, Puebla, Distrito Federal, Aguascalientes, Morelos, Michoacán, Jalisco y Querétaro, agrupados en red para compartir información contractual, 2013.

bilateralmente. Para ilustrar lo anterior, tomaremos el caso del contrato colectivo de trabajo firmado entre la Ford de Hermosillo y el Sindicato Nacional Progresista de Trabajadores de la Ford Motor Company.[166] En dicho contrato,

[166] **Cláusulas de productividad del CCT entre la Ford Motor de Hermosillo y el Sindicato Progresista de Trabajadores:**

"**5.** El sindicato reconoce el derecho de la Empresa de establecer métodos y sistemas que le permitan obtener los mejores niveles de productividad, eficiencia, calidad y el desarrollo de los recursos humanos, siempre y cuando éstos no generen sobrecargas de trabajo, o afecten los intereses de los Trabajadores. En tal virtud la Empresa informará al Sindicato con anticipación de dichos métodos, sistemas y los requerimientos de personal que necesite. La implementación de estos sistemas en las áreas donde labore personal sindicalizado se hará en forma conjunta entre Empresa y Sindicato.

A. ESTRUCTURA SALARIAL

12. Empresa y Sindicato, con el fin de dar al Trabajador oportunidades y desarrollo, avance y pago de acuerdo con sus conocimientos, habilidad y experiencia adquirida, acuerdan establecer un sistema de clasificación y progreso de 15 niveles de pago con una sola clasificación o puesto.
    Todo Trabajador de nuevo ingreso iniciará del nivel A de la estructura salarial.
13. El Trabajador podrá escalar de nivel en reconocimiento a la experiencia adquirida, hasta a1canzar el nivel 12 de la estructura actual. Para progresar de nivel a nivel es necesaria la certificación a las habilidades técnicas manuales de la operación.
    El avance de niveles estará sujeto a que cada Trabajador:
    I. Cumpla con el entrenamiento, desarrollo y oportunidades de rotación contenidos en su plan individual de objetivos de entrenamiento elaborado en forma semestral por su Asesor de Proceso y el equipo de trabajo.
    II. La progresión *entre* los niveles A B y C 1 al 3 se realizará cada 12 meses y entre los niveles del 3 al 12 se realizará cada 6 meses.
    III. Reciba certificación por parte del Asesor de Proceso concurrida por el Gerente de Unidad de Negocio, representante del Sindicato y Coordinador de entrenamiento, de que el Trabajador ha continuado incrementando sus habilidades técnicas y de trabajo y su versatilidad para desempeñar operaciones, de acuerdo a lo establecido previamente en un plan individual y de acuerdo a las necesidades de operación de la planta.
    IV. Para la progresión de un nivel a otro será necesario que cada Trabajador cumpla con el desempeño adecuado a su puesto, así como fa disciplina, asistencia (95% mínimo de asistencia), puntualidad, eficiencia, responsabilidad y récord de trabajo. En caso de incapacidad médica por enfermedad general hasta 15 días el Trabajador podrá progresar de nivel. En caso de incapacidad mayor de 15 días, el Trabajador repondrá el tiempo adicional que estuvo incapacitado y en esa fecha se le dará el cambio de nivel.
    V. La progresión o avance del personal que cumpla con los criterios anteriores será conforme a su antigüedad y hasta el 40% en el nivel 9, para el nivel 10, hasta e1 30% para el nivel 11, hasta e1 20%, y para e1 nivel 12 hasta el 10% de la población de la planta.
13.1 Empresa y Sindicato acuerdan que todas las contrataciones de Trabajadores Sindicalizados a partir del 28 de febrero de 2011 y en adelante, serán efectuadas con el tabulador vigente, al momento de la Contratación y teniendo un crecimiento topado hasta el nivel 6 del tabulador; así mismo, acuerdan que las progresiones de nivel para dichos Trabajadores, se efectuarán

la cláusula 5 establece el despliegue de la productividad como una prerrogativa de la empresa general, común a todos los departamentos, de acuerdo con los niveles de desempeño y capacitación, y solo parcialmente ponderado por la antigüedad para los niveles más altos. Más allá de los acuerdos concretos, el hecho más relevante es la existencia de una bilateralidad real, en la que el sindicato no es una sombra de las decisiones empresariales sino un sujeto con voluntad propia. La productividad, por tanto, requiere ser pactada con los

---

exclusivamente en forma anual y de acuerdo a lo estipulado en los incisos I, II y IV de la Cláusula 13 de presente contrato.

14. Los salarios y clasificación que Empresa y Sindicato establezcan en el tabulador de salarios serán parte integral del contrato colectivo de trabajo.

TABULADOR DE SALARIOS DE LA FORD HERMOSILLO 2012

Nivel	Salario por hora	Clasificación
A	$20.96	
B	$23.32	
C	$25.71	
1	$28.10	
2	$30.59	
3	$33.10	
4	$35.56	
5	$38.07	Técnico Ford
6	$40.59	
7	$43.14	
8	$45.53	
9	$47.93	
10	$50.49	
11	$52.90	
12	$55.56	

[...] Se establecerán aumentos de salarios por arriba del nivel actual del Trabajador de acuerdo con lo estipulado en el sistema de clasificación. La progresión de nivel a nivel depende de la certificación que cada Equipo de Trabajo, Gerente de Unidad de Negocio, Representante Sindical y Coordinador de Entrenamiento, hagan al entrenamiento, capacitación y desarrollo recibido por cada uno de sus miembros, de acuerdo a las necesidades establecidas por el equipo, a las necesidades de operación de la planta y de las demás condiciones estipuladas en las cláusulas 12, 13 y 13.1 del presente Contrato."

Fuente: Contrato colectivo de trabajo Ford Hermosillo, 2012-2014, p. 28. Sindicato Nacional Progresista de la Ford Motor Company y de la Industria Automotriz. Hermosillo, 2014.

trabajadores para su implementación. También resulta de gran interés la existencia de un sistema de niveles para un tabulador para establecer los términos de la relación contractual. En condiciones, desde luego, que no son de paridad y simetría frente a los poderosos conglomerados automotrices, pero tampoco de subordinación obsecuente.

En síntesis, reflejan que para construir la productividad se requiere del acuerdo de voluntades, y toda la tensión que dicho proceso implica. Las reformas a la Ley Federal del Trabajo no recogen el nivel de participación de los trabajadores que el avance de las nuevas tecnologías requiere y nos retrae hacia las formas más atrabiliarias de despotismo patronal, contrario a lo que nos muestra la rama central de la industria del país.

Las consecuencias del tipo de compromiso construido por la industria automotriz con sus trabajadores se reflejan en los niveles de producción, productividad y empleo, que reconstruyo a partir de las cuentas nacionales en el **cuadro 3.8**. De 1988 al 2011, la productividad en la fabricación de automóviles y camiones se cuadruplicó, con una tasa de crecimiento del 6.5%. Cabe aquí destacar que a lo largo de estos 23 años, la industria ha presentado tres ciclos. El primero fue de 1988 a 1994. Concluyó con la recesión de 1995, cuando la producción descendió en un 18%. Lo curioso es que el marco contractual construido y la existencia de los paros técnicos permitieron a la industria la suficiente flexibilidad para acceder a una reducción del empleo, paralela al descenso de las ventas. El resultado fue que la productividad en lugar de descender, aumentó aun en condiciones recesivas. El siguiente ciclo de expansión, también de seis años, fue de 1996 al 2002, y concluyó con un suave retroceso de la producción en 2003.

La productividad, de nuevo, gracias a un nuevo ajuste en el empleo, volvió a expandirse de 2,459,047 a 2,604,716 pesos constantes, esto es, un crecimiento real del 5.8%. Fue hasta la gran crisis del 2009, cuando a pesar de la caída del empleo de casi el 12% la producción se contrajo de manera abrupta, como

CUADRO 3.8
FABRICACIÓN DE AUTÓMOVILES Y CAMIONES

Año	Producto Interno Bruto Base 2003	Personal ocupado	Productividad
1988	48,400	67,466	717,393
1989	61,716	66,216	932,041
1990	77,961	75,539	1,032,064
1991	98,967	79,994	1,237,176
1992	112,284	86,417	1,299,330
1993	108,284	87,640	1,235,562
1994	109,258	94,213	1,159,685
1995	89,694	74,788	1,199,307
1996	126,476	72,379	1,747,406
1997	146,712	70,713	2,074,743
1998	159,772	75,968	2,103,136
1999	175,424	75,142	2,334,570
2000	219,639	82,649	2,657,494
2001	212,392	87,283	2,433,365
2002	223,435	90,862	2,459,047
2003	206,455	79,262	2,604,716
2004	217,585	75,047	2,899,316
2005	228,696	77,182	2,963,074
2006	261,434	90,985	2,873,375
2007	269,431	92,679	2,907,142
2008	270,660	94,598	2,861,160
2009	195,172	83,598	2,334,649
2010	277,545	92,729	2,993,077
2011	324,257	106,582	3,042,324

Fuente: INEGI. Cuentas Nacionales de Bienes y Servicios, 1988-2012.

consecuencia del derrumbe del mercado de exportación hacia los Estados Unidos, en un 28%. Los costos laborales, sin embargo, no se acrecentaron de nuevo como consecuencia de los acuerdos bilaterales para reducir la jornada semanal. Una vez reestablecidos los mercado de exportación, la industria automotriz mexicana reestableció los niveles de producción de 2008, e incluso alcanzó en el año 2012 la cota más alta de su historia cuando produjo en tan solo un año tres millones de vehículos y se convirtió en el cuarto exportador de automóviles y camiones del mundo, tan solo atrás de Alemania, Japón y Korea.

3.5 Sindicatos, oligopolios y globalización en los mercados laborales

Los procesos de concentración económica en grandes oligopolios, en otras circunstancias, deberían haber conducido a un fortalecimiento de la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores. A la centralización del capital debería corresponder una tendencia al fortalecimiento de los lazos de solidaridad horizontales entre trabajadores en centros de trabajo de cada vez mayor dimensión y que forman parte de una trama empresarial extensa. Ante la gran concentración del capital debió emerger como contrapunto una trama sindical igualmente poderosa. No ha sido así.

Como lo muestra el **cuadro 3.9**, en los tres países del NAFTA se ha producido un descenso notable de la densidad sindical, esto es, del número de trabajadores organizados sindicalmente por cada cien trabajadores. En el caso de los Estados Unidos, entre 1982 y el año 2012, la tasa de sindicalización se redujo casi a la mitad, al pasar de 20 trabajadores organizados por cada 100 personas ocupadas a 11 trabajadores sindicalizados por cada 100 personas en los centros de trabajo. En el caso canadiense la reducción ha sido menor, pero aun así significativa, de 38 a 27 trabajadores sindicalizados, en cifras cerradas, entre 1982 y el año 2012, con relación a cada 100 empleados. Y en el caso de México se produjo una reducción de cerca del 30% del total de

CUADRO 3.9

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE SINDICALIZACIÓN (DENSIDAD SINDICAL) Y DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PRODUCTO INTERNO BRUTO DE LOS TRABAJADORES EN CANADÁ, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO EN EL PERIODO 1982-2011

AÑO	CANADÁ		ESTADOS UNIDOS		MÉXICO	
	Densidad sindical (por ciento)	Participación de los trabajadores en el PIB Industrial	Densidad sindical (por ciento)	Participación de los trabajadores en el PIB Industrial	Densidad sindical (por ciento)	Participación de los trabajadores en el PIB Industrial
1982	38.5%	55.5%	20.5%	64.8%	21.4%	35.5%
1990	35.8%	54.1%	15.5%	62.5%	19.8%	32.0%
1994	37.1%	51.4%	14.8%	62.6%	15.2%	35.4%
2000	30.2%	42.6%	12.9%	63.5%	13.7%	32.5%
2005	29.9%	42.6%	12.0%	55.3%	15.1%	29.0%
2010	29.5%	41.8%	11.4%	50.5%	14.4%	25.4%
2012p	26.8%	40.6%	11.3%	49.4%	13.6%	23.1%

p= datos preliminares

Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Statistics Canada e Instituto Nacional de Geografía y Estadística de México y Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, Estadísticas Económicas.

Labor Income Share Ratios Industry Level

USA 2012: http://www.bea.gov/newsreleases/national/gdp/2013/pdf/gdp2q13_adv.pdf Canada 2012: http://www.csls.ca/data/ipt1.asp

Mexico 2012: http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/anual/%7B8E01B9AD-971C-FEF0-56A4-DA54C7106DF8%7D.pdf

trabajadores sindicalizados como proporción de la población de asalariados estimada por el INEGI y susceptibles de organización gremial. En el caso de México se pasó de una situación en donde uno de cada cinco trabajadores estaba organizado sindicalmente en el año de 1982, a un mercado laboral en el que solo uno de cada siete trabajadores asalariados contaba con una asociación colectiva que lo representara ante los patrones para el año 2012. Estos datos se agravan si consideramos tan solo el sector privado. En los Estados Unidos solo 7 de cada 100 trabajadores del sector privado están organizados sindicalmente, mientras en Canadá solo 15 de cada cien trabajadores en el sector privado cuenta con una organización sindical. Es en el caso mexicano donde el peso de la organización sindical en el sector privado es aún más débil: tan solo cinco de cada 100 trabajadores del sector privado están agrupados gremialmente. En otras palabras, 27 millones de trabajadores asalariados en México carecen de una red solidaria para proteger sus derechos laborales.

Existen muy diversas hipótesis sobre las causas de este desvanecimiento de la capacidad de asociación colectiva de los trabajadores en los tres países del NAFTA, particularmente grave en el caso de México; desde cambios en la estructura del empleo de las manufacturas hacia el sector servicios, como de modificación en la localización del empleo de espacios de alta tasa de organización sindical hacia regiones con baja densidad sindical. Pero, todo parece mostrar que es resultado de una suma de procesos, la mayor parte de ellos en el ámbito político, que ha producido un conjunto de modificaciones en las políticas públicas y laborales de los distintos gobiernos, dirigidas a destruir o minar las posibilidades de organización de los trabajadores en sus centros de trabajo, sin tener que sufrir un alto costo político por su hostilidad a las organizaciones gremiales. Todo este ciclo de devastación de los sindicatos viene precedido de una gran dificultad de estos para establecer amplias redes de solidaridad social en la defensa de los derechos laborales. Los gobiernos y los patrones han avanzado de manera muy sistemática golpeando a los sindicatos, uno por uno, sin que los trabajadores hayan podido contraponer una estrategia común solidaria que abarcase todos los niveles, local, nacional, regional, hasta abarcar al conjunto

de sus fuerzas y potenciales aliados en los tres países del NAFTA. No hemos tenido la capacidad, ni en casos tan emblemáticos como el de Wisconsin, donde en el año de 2011 se desplegó una intensa movilización social en defensa de los derechos laborales, de derrotar en el terreno de los espacios de decisión, en el lugar en el que se encuentren, a las políticas contrarias a los derechos de la clase obrera. Nos ha faltado audacia y decisión.

A lo anterior habría que agregar cambios notables en la administración de los recursos humanos al interior de cada una de las empresas, para distinguir, con el objeto de premiar o punir, el "desempeño" o la "productividad" de los trabajadores en lo individual, particularizando a grado extremo la observación, así como la retribución de las labores cotidianas de cada uno de los trabajadores. En la ponderación del trabajo de las personas cuenta ahora la "confianza" o "lealtad" hacia la empresa, la cual puede premiar la "buena conducta" con *ascensos dentro de un escalafón decididos, en la mayor parte de los casos, unilateralmente,* o castigar su inconformidad con todo tipo de sanciones, incluso penales. También habría que considerar el *outsourcing* como otro de los mecanismos legales para diluir la posibilidad de contratación colectiva de los trabajadores vis a vis a la empresa que organiza, utiliza y subordina su trabajo para un fin productivo.

El debilitamiento de los sindicatos se ha traducido en un incremento notable de la explotación de los trabajadores en los tres países del NAFTA. En el caso de los Estados Unidos, la participación de los asalariados en el producto interno bruto industrial descendió del 64.8 por ciento en el año de 1982 al 49 % en el año 2012. En el caso de México, el descenso fue también intenso, al pasar del 35.5 por ciento en el año de 1982 al 23% al terminar la primera década del siglo XXI, como se puede apreciar en el **cuadro 3.9**, a lo que cabría agregar tremendas oscilaciones en el poder adquisitivo de los salarios durante todas las graves crisis económicas sufridas por la economía mexicana a lo largo de los últimos treinta años. Por último, en el mismo lapso de casi 30 años que va de 1982 al 2010, los trabajadores canadienses redujeron su participación en el PIB

industrial del 55.5 por ciento en el primer año de la serie al 40% en el último de la misma, como también nos lo indica el **cuadro 3.9**.

3. 6 Salarios, empleo y oligopolios: la experiencia mexicana antes de la Reforma Laboral del 2012

El argumento sobre la rigidez en los costos laborales derivados de la "protección" inducida por la normatividad laboral a los salarios y a la estabilidad en el empleo es un argumento recurrente en muchos de los estudios sobre los mercados laborales que precedieron a la reforma a la Ley Federal del Trabajo realizada en el otoño del año 2012.[167] El principal yerro de dichos análisis consiste en ponderar cualquier aspecto de la legislación precedente que dificulte la libre disposición de la fuerza de trabajo como un insumo inerte, regulado de manera flexible, de acuerdo a las necesidades de la producción sin ninguna restricción, como si el resto de la economía funcionara bajo condiciones de libre competencia y mercados horizontales que pusieran a disposición del público cantidades y precios óptimos. Pero no es así.

Todo mercado laboral requiere inscribirse en el contexto de cómo se fijan el resto de los precios. En particular cómo se fijan los precios de los bienes que consumen los trabajadores, pero también los de la economía en su conjunto. Y si estos no se encuentran disponibles a través de mercados realmente competitivos, toda la "rigidez laboral" desciende a su verdadera pequeña escala, podríamos decir que es casi diminuta, ante el poder abrumador de los oligopolios. Este es el caso de México, en donde el poder de mercado de las empresas, su grado de oligopolio, como lo define Paolo Sylos Labini y Michael

[167] HERNÁNDEZ LAOS, Enrique, et al. Productividad y mercado de trabajo en México, Editorial Plaza y Valdés, México, 2000.

Kalecki,[168] como consecuencia de su capacidad para definir su margen de beneficio a partir del control que tienen sobre los precios, conduce a que los asalariados, como consumidores, estén sujetos a una exacción de sus ingresos reales, sistemática e impune. Lo anterior se refuerza por el grado de cohesión metainstitucional de los grandes oligopolios que actúan en la economía mexicana, esto es, su capacidad para exigir un canon empresarial a las políticas públicas, frente a la dispersión, rigurosamente vigilada, de cualquier réplica por medio de una acción coordinada de las frágiles y vulnerables formas de representación social de los trabajadores, a partir de sus gremios y organizaciones políticas o sindicales.

En resumen, a los asalariados en México no se les permite actuar coordinadamente para equilibrar el enorme poder resultado de la suma del que poseen los grandes grupos de poder empresarial en los mercados. Todo aumento nominal de los costos laborales, salariales y no salariales, palidece frente a la capacidad de las grandes empresas para imponer sus precios al resto de la economía. La coartada de los "economistas" promotores de la flexibilidad a rajatabla de los mercados laborales reside en argumentar que la "rigidez del mercado laboral" repercute, sobre todo, en las pequeñas y medianas empresas. Pero, se les olvida que ese no sería el caso si esas pequeñas y medianas empresas no estuvieran sujetas a los mismos abusivos gravámenes que les imponen los oligopolios financieros, de servicios y de insumos estratégicos existentes en el país. Ello es así porque, paradójicamente, esas mismas pequeñas y medianas empresas serían las principales beneficiarias de un incremento del poder de consumo de los asalariados. Como he demostrado recientemente en un estudio que publiqué en la Revista Trabajo y Democracia,[169] el poder de los oligopolios en México no ha dejado de crecer durante las últimas décadas del siglo

[168] SYLOS LABINI, Paolo. Oligopolio y progreso técnico, Editorial Oikos Tau, Barcelona, 1966, pp. 102-120.

[169] VELASCO ARREGUI, Edur. Oligopolios, sindicatos y progreso técnico en América del Norte, Revista Trabajo y Democracia, núm. 122, vol. 23, Ciudad de México.

XX y los primeros años del siglo XXI. Este enorme poder les permite incidir en el precio de buena parte de los productos que consumen los asalariados de México. Detrás de los bienes de consumo básico de la población se encuentra una cadena de eslabones productivos los que van fijando sucesivamente su canon empresarial que termina por ser absorbido por los asalariados de México en su condición de consumidores.[170] Esta es la razón de la endémica

[170] "A unos cuantos meses de cumplir veinte años de la firma como ley dentro de los tres países del Tratado de Libre Comercio, una vez ratificado por los congresos de las naciones que lo pasaron a conformar, es un fenómeno a destacar cómo la creación de un área económica común en América del Norte, propicia para el libre flujo de mercancías y capitales, aceleró el proceso de concentración y centralización oligopólica en los tres países integrantes del NAFTA, alrededor de las empresas dominantes en los diversos sectores de la economía regional.

En el caso de México, la encuesta que cada año realiza la Revista Expansión sobre las 500 empresas más importantes del país, refleja de golpe la centralización del poder económico en un entramado altamente concentrado de empresas. En el año de 1995, las ventas totales de las empresas más importantes de México representaron 1.028 billones de pesos, esto es, el 40% del PIB (2,525,575). En el año de 2011, las ventas totales de las empresas más poderosas del país fueron de 10.6 billones de pesos, el equivalente al 74% del producto interno bruto (14,353,100). En términos de empleo, en el año de 1995, las 500 compañías públicas y privadas más importantes de México, dieron empleo a 1,325,255 personas. En el año 2011, tres lustros después, las empresas más importantes de México ocupaban 3.9 millones de personas de manera directa, el triple del empleo que daban al año siguiente de la firma del TLC. (Expansión, núm. 722, agosto 1997, y núm. 1080, junio 2012). Algunos ejemplos son abrumadores al respecto si tomamos en cuenta algunas de las empresas más relevantes dentro del listado de las 500 compañías de Expansión. Comencemos por Wal Mart de México. En el año de 1996, su antecesora CIFRA daba empleo a 49 mil personas. En el año 2011, Wall Mart dio empleo a 238 mil personas. Otro caso asombroso es América Móvil, una pequeña subsidiaria que contaba con tan solo un puñado de cientos de trabajadores a mediados de la última década del siglo XX, y que en la actualidad da ocupación en México a 158 mil personas. Otro caso sorprendente es el de FEMSA, Fomento Económico Mexicano, cuya fuerza de trabajo se expandió de 35,937 personas en 1996 a 177,740 en el año 2011. Otro más discreto, pero significativo es el de CEMEX, que "tan solo" duplicó su dotación de personal, al pasar en el mismo periodo de 15 años, de 20,527 a 44,104 trabajadores. En similar proporción el Grupo Industrial Bimbo, de 1996 a 2011, incrementó las personas bajo su mando de 55 mil a 126,747.

Los datos censales, aunque de una manera oblicua, dan cuenta de este proceso. Según los datos agrupados por los últimos censos económicos, entre 1998 y 2008, un periodo un poco más corto que el reseñado más arriba, el empleo en establecimientos de más de 500 personas pasó de 2.3 millones de personas a 3.3 millones de personas. El dato es significativo en dos sentidos. En primer lugar, nos muestra que las empresas establecidas en México cuentan con plantas industriales de mayores dimensiones. En segundo lugar, además, que

debilidad del mercado interno en la economía nacional, que realiza buena parte de su producción en los mercados internacionales, después de dejar exangües a los consumidores de país.

Nada mejor para describir el enorme poder de las empresas que su capacidad para imponer a lo largo de los últimos treinta años una disminución sustantiva del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores del país en prácticamente todas las ramas de producción, así como en el conjunto de los segmentos y estratos del mercado laboral.

El caso más dramático de todos es el del salario mínimo. Para ilustrar lo anterior, presentamos la **gráfica 3.1** elaborada por un grupo de destacados economistas del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía, coordinado por el profesor Luis Lozano Arredondo.[171] En el **cuadro 3.10** se percibe la profunda caída del poder adquisitivo del salario mínimo en México. En los sucesivos gobiernos de 1976 a la fecha, pero en particular con el arribo de las administraciones neoliberales, el proyecto económico hegemónico logró destruir la capacidad real de negociación del valor de la fuerza de trabajo por parte de la clase obrera: para el año 2006, el poder adquisitivo de los salarios mínimos generales se había derrumbado en un 70%. En el último sexenio de Felipe Calderón, existe evidencia que el deterioro del poder adquisitivo de los salarios no se frenó dado los magros aumentos al ingreso nominal de los

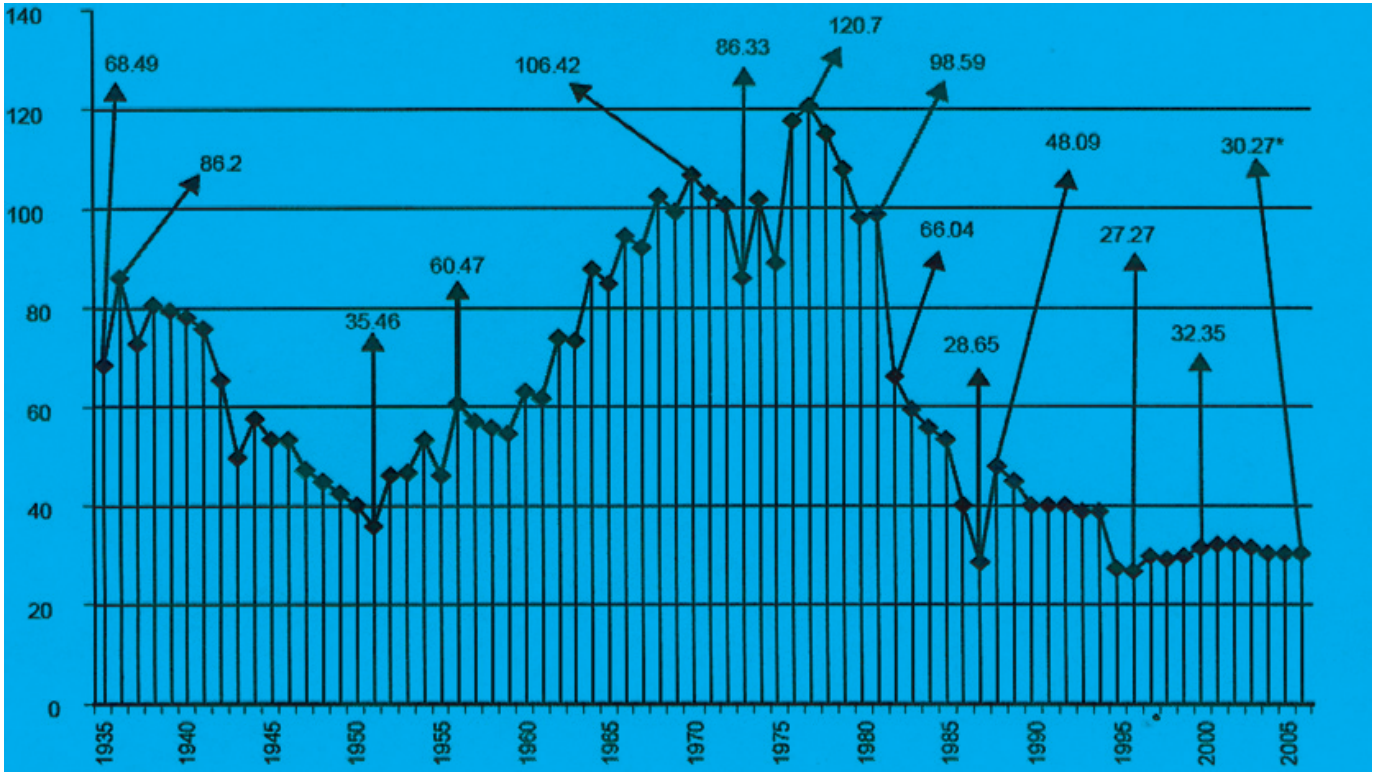
---

cuentan con un mayor número de instalaciones. Y aquí cabe señalar que los censos industriales toman como unidad de medida la de establecimiento, y no la de firma. Una firma puede tener muchas fábricas y establecimientos. Los datos censales reflejan ambos procesos al mostrar el incremento del personal ocupado en grandes instalaciones, y el incremento del número de grandes unidades económicas, o establecimientos, que pasaron de 1925 en el año 1998 a 2,567 en el año 2008".

VELASCO ARREGUI, Edur. Oligopolios, sindicatos y progreso técnico en América del Norte, en: Revista Trabajo y Democracia, núm. 102, Suplemento Especial, p. 2.

[171] LOZANO ARREDONDO, Luis, et. al. El salario: la necesidad de un proceso de recuperación de su poder adquisitivo en México, Revista Mundo Siglo XXI, núm. 5, año 2006, pp. 64-78.

GRÁFICA 3.1 SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO. 1935-2006 (PESOS DE 1978)



Área geográfica "A"
Fuentes: Nafinsa. La economía mexicana en cifras, 1981, y CNSM, Banco de México.

Nota metodológica: el último dato es calculado mediante el empalme de números índices (índice nuevo "índice base deseado") / 100.
*** Los datos corresponden al 1 de enero de 2006.**
*** La ponderación es considerada de acuerdo con el índice del mes de julio de 1978.**

Elaborado: Equipo de precios y salarios del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía, UNAM.

CUADRO 3.10
EVOLUCION DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, PROMEDIO IMSS Y CONTRACTUAL 1980-2013

Año	Salario mínimo real pesos reales 2002	Salario base promedio IMSS	Salario contractual promedio
1980	119.2	248.8	161.8
1985	81.3	178.3	126.8
1990	58.9	138.4	102.9
1991	55.5	142.8	104.1
1992	49.9	149.0	100.9
1993	50.2	161.1	100.8
1994	49.7	181.2	99.3
1995	41.9	154.5	82.6
1996	43.1	136.3	74.3
1997	37.9	133.7	73.1
1998	41.2	136.4	74.8
1999	37.4	137.5	74.7
2000	37.6	144.5	76.7
2001	38.6	153.2	78.7
2002	38.2	157.7	79.3
2003	38.3	160.7	79.4
2004	37.5	162.8	79.1
2005	37.9	165.6	79.3
2006	37.6	167.9	79.7
2007	37.5	170.3	79.8
2008	36.1	170.5	79.3
2009	37.2	170.6	79.3
2010	38.3	169.3	81.7
2011	38.3	171.6	81.7
2012	36.6	172.3	78.5
2013	35.8	177.4	77.3

Fuente: Poder Ejecutivo Federal, Primer Informe de Gobierno, 2013, Anexo Estadístico, p. 451

trabajadores, frente al incremento de los precios de buena parte de los bienes que integran la canasta de consumo obrera.[172] El resultado es una caída adicional en relación al poder adquisitivo que llegó a tener el salario mínimo en el año de 1976, cuando alcanzó su punto máximo como consecuencia de las condiciones sociales creadas por la gran rebelión estudiantil popular de 1968. Los datos sobre la evolución de los precios y de los salarios durante la administración de Felipe Calderón redujeron el poder adquisitivo del salario mínimo al equivalente del 20% del nivel que tuvo 36 años atrás, un escalón debajo de la caída que muestra la **gráfica 3.1**, esto es el equivalente a 22 pesos del año 1978. El argumento de que "nadie gana el salario mínimo", con la idea peregrina de que su caída al despeñadero no tiene consecuencias para nadie, es desmentida por el hecho de que, cuando menos, el 53% de los trabajadores afiliados al Seguro Social tienen como ingreso base el salario mínimo, que se complementa con pagos adicionales definidos en proporción del mismo, por lo que una caída del salario mínimo implica una reducción en paralelo de sus ingresos. Muchos de estos trabajadores, para acceder a estos ingresos tienen que realizar tareas adicionales a las que requerirían

[172] "Al comparar los incrementos del salario con los del índice general y de la canasta básica podemos apreciar la disparidad entre uno y otro. Si al salario nominal (salario mínimo diario percibido por los trabajadores) le descontamos el incremento de los precios (índice general) obtenemos el salario real, el cual puede considerarse como un indicador de la capacidad de compra de los trabajadores [...] Al comparar el comportamiento del salario real con respecto a un año base; por ejemplo si se toma como año base el 2006 y en este año el salario mínimo promedio es igual a 47.21 pesos y en 2012, una vez descontado el aumento de precios, el salario es de 38.40 pesos, el salario real en este último año habrá disminuido un 18% con respecto al de 2006". Si para obtener el salario real se utiliza el índice de la canasta básica o el de los alimentos, el salario real de 2012 con respecto a 2006 habría sido mucho menor: menos 21.2% utilizando el primero y menos 26%, utilizando el segundo. VERGARA GONZÁLEZ, Reyna y DIAZ CARREÑO, Miguel Ángel. INPC, canasta básica y salario mínimo, Revista Economía Actual, año 5, número 1, enero-marzo 2012, pp. 29-30.

Durante todo el sexenio de Felipe Calderón, los precios de los alimentos tuvieron un ciclo ascendente notable, superior al del resto de los bienes y servicios, En algunos casos, los aumentos acumulados superaron en el año 2012, en más de un 100%, el precio existente al inicio del sexenio. Dado el gran peso de dichos productos en el consumo esencial de los trabajadores, como lo es la alimentación, el resultado fue un colapso en la cantidad consumida por la familia obrera promedio. En algunos casos, los trabajadores optaron por bienes sustitutos, pero para enfrentarse al hecho de que también habían incrementado su precio en el mercado.

en una jornada normal de ocho horas de trabajo, por lo que en realidad el salario mínimo sigue siendo el referente esencial de sus remuneraciones.

El salario mínimo y los mecanismos que lo definen son también cruciales para el resto de los salarios, dado que fijan las cotas máximas de la política general salarial, que el Gobierno implementa a través de los mecanismos corporativos al conjunto de las revisiones contractuales.[173] Lo anterior se puede apreciar en el **cuadro 3.10** que describe la evolución paralela de los salarios mínimos y los salarios en la gran industria. El indicador solo es parcial dado que puede reflejar no solo los salarios sino la modificación en la jornada laboral en los centros de producción. En particular, los salarios contractuales siguieron un descenso en

[173] "[...] Desde 1976, los topes salariales (extendidos de los mínimos hacia el terreno de los salarios contractuales) pudieron convertirse en una de las principales variables del ajuste económico. En los hechos, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM) fue el órgano encargado de sancionar formalmente los porcentajes decididos por el gabinete económico o por los sucesivos pactos económicos impulsados después del agravamiento de la crisis en 1987 (PSE-PECE-PECE). El control corporativo de los líderes sindicales fue la pieza clave que permitió instrumentar una política de moderación salarial que colocó las remuneraciones al factor trabajo entre las más bajas del mundo, con lo que se dejaron atrás las políticas que buscaban ampliar el mercado interno y generar el consenso de los trabajadores por la vía de aumentos en los salarios reales [...] El régimen de determinación de los salarios contractuales, a través de la negociación colectiva, experimentó una evolución semejante. A pesar de que el procedimiento legal no contempla la intervención estatal en su fijación, la disposición de los grandes sindicatos nacionales de empresa o de industria para revisar los contratos bajo la mediación de la autoridad laboral, ha permitido un férreo control de los incrementos, siguiendo la pauta de los topes establecidos para los salarios mínimos. Esta práctica se institucionalizó después de 1988, cuando los pactos económicos extendieron a las revisiones contractuales los porcentajes recomendados para los salarios mínimos [...] Una conclusión que puede derivarse de lo anterior es que si bien, por un lado, los preceptos legales tendientes a garantizar un salario remunerador y suficiente para las necesidades de la reproducción de la fuerza de trabajo se flexibilizaron en los hechos para convertirlos en un instrumento de las políticas de ajuste y de la integración en el norte del continente y se dispuso de un régimen de por sí flexible para calcularlos, por otro lado, esta estrategia exigió una acentuación de la intervención estatal en este campo. Son precisamente esta intervención y el marcado desequilibrio en la capacidad de negociación de los interlocutores en el nivel de la empresa –cuya autonomía frente a las políticas gubernamentales es prácticamente nula– los principales factores de la rigidez salarial."

BENSUNSÁN, Graciela. Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México, en: Francisco Zapata, ¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México, El Colegio de México, 1998, p. 54-55.

su nivel adquisitivo en la misma dirección que los salarios mínimos, confirmando la hipótesis de que las negociaciones del salario mínimo fijan un porcentaje tope que luego se extiende al resto de las negociaciones salariales contractuales en los diversos sectores de la economía. En lo que se refiere a indicadores como el salario base promedio de cotización al IMSS, cuya tendencia es mucho menos pronunciada que lo que muestran el salario mínimo y el salario contractual, ello obedece a otro de los elementos de flexibilidad de la que han gozado las empresas en los años de neoliberalismo que consiste en un traslado permanente de materia de trabajo, sobre todo en actividades calificadas, del personal de base al personal de confianza, y la discrecionalidad con la que las empresas determinan los sueldos de los trabajadores de confianza para establecer una jerarquía de salarios que refuerce su control sobre el proceso de trabajo, ya sea en la industria o en los servicios.

El resultado de la flexibilización laboral en México había sido tan intenso durante los años que preceden a la Reforma de la Ley Federal del Trabajo, y la ausencia de participación de los asalariados en los incrementos de la productividad, tan extendido en muchos de los sectores de la economía nacional, que México posee la triste distinción de tener una de las distribuciones factoriales del PIB más regresivas de toda América Latina, dado que los asalariados participan con tan solo el 27% del PIB, en contraste con otros países, como es el caso de Chile, en donde los asalariados participan con el 37% según los datos del Banco Central de la nación andina, esto es, diez puntos más que en México. El contraste es incluso muy adverso en relación a países como España, en donde con un desempleo masivo de cerca del 26% de la población económicamente activa y el estancamiento de los salarios nominales desde hace por lo menos un lustro, la participación de los asalariados en el PIB en el año 2013 fue del 44% del PIB. Ni la atroz flexibilización de los mercados laborales desarrollada en España durante el periodo de los gobiernos conservadores ha causado tanta desigualdad como los estragos causados en las condiciones de vida y trabajo de los asalariados las tres décadas de gobiernos neoliberales en México.

El caso de Chile también es emblemático para mostrar los desatinos de los propulsores de la flexibilización de la legislación laboral en México, cuando argumentan que los costos no salariales en México, establecidos por la Ley Federal del Trabajo de 1970, impedían la creación de empleo y su formalización.[174] Para ello, algunos analistas contrastan los "altos costos de despido" de México con los del país andino, cuya legislación laboral se conformó bajo los principios laborales de la dictadura militar. "[...] En el caso de México los costos de despido son anormalmente elevados, especialmente entre trabajadores de poca antigüedad, tales costos pueden llegar a representar hasta el 6% de la nómina salarial mensual de la empresa promedio en la industria manufacturera mexicana".[175] En el mencionado estudio se establece el contraste entre el costo de despido en Chile de un trabajador con una relación de trabajo menor a un año, y el costo de despido en México, que casi cuadruplicaría esa cantidad. Pero, dichos "costos no salariales" se expresan siempre en términos de salarios, y en el curso de las últimas décadas los salarios reales en Chile han crecido de manera consistente para superar con creces los salarios de México. En términos de salarios mínimos, en el caso de Chile es 150% más alto que el de México, y en términos de las remuneraciones, el promedio de la industria manufacturera chilena es del orden de los mil dólares mensuales, también por encima de la cotización promedio existente en las industrias manufactureras mexicanas, que es 40% menor. Esta dimensión de los costos laborales en México hace que las "excesivas cargas" por la terminación injustificada de las relaciones laborales en México sean, medidas en meses de salario, muy similares a las de otros países con remuneraciones superiores a las de México, con un nivel

[174] "La evidencia empírica muestra, por otra parte, que factores institucionales en México, tales como las cuotas a la seguridad social y otros costos laborales no salariales (costos de despido) distorsionan el funcionamiento del mercado de trabajo. Estos factores desalientan la operación de las empresas en el sector formal de la economía y fomentan su ubicación en el informal. Con las estimaciones de las elasticidades de oferta y demanda existentes se estima que entre 1988 y 1996 el aumento en la tasa de impuestos laborales limitó en 26% la creación de empleos formales." HERNÁNDEZ LAOS, Enrique, et al. Op.cit., pp. 96-97.

[175] Ibídem, p. 72.

de productividad semejante. Los costos relativos por terminación de la relación laboral se compensan por un nivel salarial significativamente menor en el caso de México.

Es por ello que la creación de empleo en el flexibilizado mercado laboral de Chile en los últimos treinta años se encuentra a la zaga del creado en México durante el mismo periodo. En 1980, la economía Chilena registraba 3.6 millones de empleos en cifras cerradas, según datos del Banco de Chile. Para el año 2012, la economía chilena registraba 7.6 millones de puestos de trabajo, esto es, en treinta y dos años el empleo en la República de Chile creció a una tasa promedio anual del 2.31 por ciento. En el caso de México, las estadísticas del seguro social registran para el año de 1980, un total de 4.8 millones de trabajadores ocupados. En el año 2012, el mismo IMSS registró un promedio de 15.8 millones de trabajadores dentro de la economía formal del país. La tasa de crecimiento del empleo en México fue, para el periodo, de 3.8 por ciento anual, casi 1.5% más alta que la alcanzada en el flexible mercado laboral de Chile, en donde se supondría que el empleo debería haber crecido más, de acuerdo con el paradigma neoliberal que le atribuye al marco regulatorio de las relaciones laborales en Chile mayor capacidad para adecuar el número de trabajadores con base al desarrollo del ciclo económico y la incorporación de nuevos procesos y productos en sus líneas de producción.

Como ya lo advertí en el estudio de la evolución de la productividad en la industria metalúrgica, en la automotriz y en el sector de telecomunicaciones, en las distintas etapas de expansión y recesión por las que ha atravesado la economía mexicana en las últimas tres décadas, las empresas no han tenido grandes dificultades para expandir o contraer sus plantillas de personal para adecuarla a los requerimientos específicos de cada una de las coyunturas. Como lo demostró la industria automotriz durante la recesión del año 2009, a partir de los acuerdos bilaterales con los sindicatos se logró reducir el número de horas trabajadas en cerca de un 25% entre el año de 2008 y el año del 2009, sin que las empresas tuvieran que erogar recursos significativos por reajuste de personal.

Considerando los conflictos laborales registrados por las juntas locales de conciliación y arbitraje a nivel nacional, aun tomando en cuenta que se concentran en las pequeñas y medianas empresas buena parte de las disputas que requieren de su intervención, el número de trabajadores que presentaron una demanda por despido injustificado fue de 189,715, según los datos recopilados por el INEGI en sus estudios sobre las relaciones laborales de jurisdicción local para el año 2010. Partiendo del hecho de que el universo de trabajadores asalariados del país es de 33.2 millones, podemos decir que el número de trabajadores que concurrieron a dirimir a través de las juntas la terminación injustificada de sus relaciones laborales fue de 1 por cada 175 trabajadores. Con una condición tan desvalida de los asalariados para hacer valer sus derechos, cabe preguntarse si lo que determina la creación de empleo es la posibilidad, bastante remota, como puede verse a partir del dato que registran las propias fuentes oficiales, de que la empresa sea demandada ante las instancias de impartición de justicia laboral.

CAPÍTULO IV
LOS OBJETIVOS IMPLÍCITOS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Dado que la productividad social del trabajo es el resultado de la capacidad general de reproducción material de la sociedad, de las potencias generales del trabajo, y no una variable dependiente de la "flexibilidad del trabajo", tal y como lo hemos mostrado para el caso diversas ramas de la economía mexicana en el capítulo anterior, la reforma a la Ley Federal del Trabajo tenía objetivos adicionales más allá de la búsqueda del nuevo "Dorado": la productividad, que funcionó como anverso o portada luminosa de la misma. Estos objetivos, más prosaicos y rapaces, no están explícitos en la exposición de motivos, ni en los argumentos de quienes la defendieron en el Congreso de la Unión. Correspondió a un personaje cuya perspectiva de las relaciones laborales se da desde la óptica de las finanzas, Agustín Carstens, abrir el lado zafio, brutal, escabroso, o de la manera que se quiera describir, de la Reforma Laboral, al afirmar que la Reforma Laboral era ineludible, "[...] (ya que) se necesita la flexibilización de contratación, pero también la flexibilización *para despedir trabajadores, sin que sea tan costoso para las empresas"*.[176]

[176] "El gobernador del Banco de México (Banxico), Agustín Carstens, aseguró que la Reforma Laboral deberá facilitarle el trabajo a las empresas a través de la flexibilidad para contratar y despedir empleados.

Al participar en la Sexta Conferencia Anual de Competitividad y Regulación, organizada por la Red Mexicana de Competencia y Regulación, el funcionario señaló que "se necesita la flexibilización de contratación, pero también la flexibilización para despedir trabajadores, sin que sea tan costoso para las empresas".

El gobernador del Banco Central dijo ante especialistas que México es de los países en el mundo con un mercado laboral más rígido y también de los menos hábiles para contratar y despedir gente, lo cual incide, aseguró, en la baja productividad de la mano de obra.

En su ponencia, insistió en la aprobación de la Reforma Laboral, la cual ayudaría a impulsar la competitividad del país, que de acuerdo con el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), México se encuentra en el lugar 53, entre 144 naciones incluidas en el reporte divulgado en semanas pasadas.

Hablar de manera explícita de las implicaciones directas en las relaciones laborales como consecuencia de la iniciativa de decreto de Felipe Calderón fue la excepción. No eran objetivos que pudieran defenderse como plausibles ante la opinión pública pero, sobre todo, porque en el propio texto de la reforma sus aristas más punzantes no son evidentes. Se encuentran hábilmente entretejidos en el texto de la nueva ley sin que su presencia se muestre de manera expresa y abierta. Son objetivos sórdidos y derivados, como si se tratase de efectos secundarios "no deseados", pero irremediables, del nuevo orden jurídico de las relaciones laborales en México. Es por ello que los he llamado los objetivos implícitos de la reformada Ley Federal del Trabajo en México.

Desde un punto de vista teórico, el conjunto de la propuesta de "liberalización" de las relaciones laborales significa una regresión de la laboralista teoría de la relación del trabajo, proveniente del capitalismo renano, y cuyo término alemán es *Arbeitsverhältnisse*, al más crudo contractualismo civilista. Como ha sido señalado por el doctor Porfirio Marquet Guerrero, en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970:

> "[...] Se desprende de la adopción de la teoría de la relación de trabajo, en atención a la teleología del derecho laboral, expresada en el artículo tercero que señala que el trabajo no es artículo de comercio y que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta [...] en tanto el contrato tiene por objeto el intercambio de prestaciones".[177]

El WEF precisó que los principales temas que afectan a México son las instituciones, la inseguridad y la corrupción; en contraste, reconoció los esfuerzos del Gobierno en materia de eliminación de trámites para abrir un negocio. Hoy, Carstens aclaró que el tema de la competitividad "es difícil de definir", ya que es un tema dinámico y relativo que está relacionado con la productividad". **Fuente**: Periódico El Universal. Que sea fácil despedir y contratar trabajadores, 13 de septiembre del año 2012.

[177] MARQUET GUERRERO, Porfirio. La Relación del trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo, en: Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1981, p. 312.

Como bien lo reconstruye el doctor Porfirio Marquet Guerrero, la noción de "relación de trabajo" era la piedra de toque de la concepción del Derecho del Trabajo en Mario de la Cueva.

La deriva contractualista neoliberal de la Reforma Laboral del año 2012 tiene devastadoras consecuencias para la dignidad de quienes realizan un trabajo subordinado. La primera de ellas es el impacto en materia de extensión de la jornada de trabajo, consecuencia de la reforma del año 2012 en la normatividad laboral. Aquí, como en múltiples casos de la Reforma Laboral, estamos ante la creación de las condiciones "de jure", para legalizar lo que ya sucedía de facto. Desde antes de la Reforma Laboral aprobada en el año 2012, la jornada laboral en México era la más extensa entre los países de la OECD, y desde luego, entre los países del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Con la nueva legislación laboral, de manera indirecta, se busca la homologación en la flexibilidad de la duración de la jornada de trabajo con aquellos países que han hecho de la sobreexplotación de su fuerza de trabajo una dudosa ventaja competitiva.

Para alcanzar dicho objetivo y darle la vuelta al artículo 123 constitucional, la nueva Ley Federal del Trabajo crea lo que he llamado **nuevas zonas jurídicas.** En las zonas jurídicas o zonas de intersección legal, utilizando la teoría de Diagramas de Venn, provenientes de la Ciencia Matemática, preceptos y normas en apariencia disconexos actúan de manera combinada a través de la intersección de sus potencias y enunciados. A través de su acción simultánea, lo que parece a simple vista no factible legalmente, se torna factible lo que no se podía hacer antes, ahora sí se puede alcanzar a través de un uso "a modo" de las libertades que deja la ley para "el acuerdo voluntario de las partes, los patrones y los trabajadores" en materia laboral sin el "pesado lastre" de las normas de cumplimiento obligatorio establecidas por la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Lo curioso es que las "*nuevas zonas jurídicas*" crean una transgresión a la ley, que surge entre los

resquicios y sombras que la Ley crea.[178] Hay una mercantilización tácita del conjunto de la relación laboral que abandona paulatinamente su carácter de derecho social, para tan solo regular un contrato mercantil en la que no existe ningún límite en la expoliación de la fuerza de trabajo de los asalariados.

Este mismo método de análisis, a partir de las intersecciones de los artículos de la nueva ley, lo utilizamos para analizar la intensidad del trabajo en las relaciones laborales, antes y después de la aprobación de la Reforma Laboral del año 2012. De nuevo, México es uno de los países que utiliza de manera más intensa la fuerza de trabajo, como lo muestran diversos indicadores a los que hacemos mención en la sección segunda de este capítulo. La nueva legislación laboral permite, en este ámbito, reforzar lo que se venía agudizando en las relaciones laborales en México como consecuencia de la globalización económica. La intersección de los nuevos artículos creando una *"nueva zona jurídica"*, esto es, un nuevo tipo de relación laboral legal, sienta las bases normativas para acrecentar el despotismo patronal en el uso de la fuerza de trabajo, sometiéndola a un desgaste devastador e inhumano. Para ello, en la presente tesis se provee de abundante información estadística sobre este mecanismo clásico de incremento de la explotación de la fuerza de trabajo.

Un tercer elemento implícito en los objetivos de la Reforma Laboral, y complementario con los dos anteriores, es la reducción del derecho de negociación colectiva de los trabajadores y su impacto en la reducción de la tasa de sindicalización del país. Aquí resaltan las omisiones en el marco jurídico creado por la Reforma Laboral, al coincidir con la NO RATIFICACIÓN de convenios colectivos

[178] Aunque se trata de un concepto derivado del Derecho Internacional Privado, es posible, en un ejercicio de analogía, caracterizar las *nuevas zonas jurídicas* creadas por la Ley Federal del Trabajo del año 2012 como áreas en las que es permisible un fraude a la ley, en este caso al artículo 123 constitucional o a preceptos imperativos presentes en otros artículos de la propia LFT. "Fraude a la ley, entendido como acto doloso y voluntario con el fin de evitar la aplicación de una ley imperativa mediante la realización de uno o varios actos lícitos, para obtener un resultado –y con ello un lucro o beneficio extraordinario– contrario a la norma imperativa y por lo tanto ilícito." MANSILLA Y MEJÍA, María Elena. Fraude a la ley: *Fraus legis facta,* Revista Cultura Jurídica, Facultad de Derecho, UNAM, núm. 1, vol. 1, p. 108.

fundamentales, tales como los convenios 98 y 154 de la OIT, por parte del Estado mexicano. A partir de la convergencia de decisiones políticas y legislativas, el derecho a la negociación colectiva se encuentra vulnerado y vulnerable, dado que dichos convenios internacionales obligarían al Estado mexicano a reconocer los procesos de organización colectiva genuinos emprendidos por los trabajadores mexicanos. No es casualidad que los Estados Unidos de América es también uno de los países que no han ratificado dichos convenios. En este caso, también estamos en presencia de una homologación tácita de un marco jurídico común, hostil a la capacidad de los trabajadores para contratar colectivamente su fuerza de trabajo, como lo muestra el descenso simultáneo de la densidad sindical en ambos países. Existe una relación dialéctica entre el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo, dado que los primeros, verdaderos derechos humanos en la relación laboral, son indispensables para acceder a la libertad y la democracia sindical. La Ley Federal del Trabajo del año 2012, al fragilizar y diluir la relación laboral entre los trabajadores y el patrón, crea circunstancias aún más adversas para la organización sindical de los trabajadores y para el ejercicio de la negociación colectiva de las que de por sí ya existían antes de la aprobación del nuevo marco jurídico de las relaciones laborales por el Congreso de la Unión en el año 2012.

Por último, como era de esperar, este conjunto de procesos consolidados a través de la Reforma Laboral, reduce los costos laborales directos e indirectos haciendo descender los salarios y las prestaciones sociales de amplias franjas de la fuerza de trabajo en México, como ya venía aconteciendo desde principios de siglo. Tales son los cuatro objetivos tácitos de la reforma a la LFT del año 2012.

4.1 Las reformas a la Ley Federal del Trabajo y la dimensión de la jornada de trabajo

Precediendo a la Reforma de la Ley Federal del trabajo del año 2012, desde una década antes, en lo que fue la propuesta del Partido Acción Nacional del

año 1996, la flexibilidad en la extensión de la jornada de trabajo era uno de los aspectos más relevantes para la transformación de las relaciones laborales desde la perspectiva empresarial. La idea era establecer la posibilidad de extender unilateralmente la jornada de trabajo dependiendo de las necesidades del ciclo de producción, sin que ello implicara costos adicionales por concepto de horas extras, en la idea de un equilibrio en la sumatoria de horas de trabajo totales dentro de un periodo. El trabajador tendría que laborar un mayor número de horas de trabajo durante las condiciones extraordinarias creadas por el mercado, el cual se compensaría por una reducción de la jornada, si eventualmente disminuyese la demanda del mercado en el futuro inmediato. En la que fue la iniciativa de Reforma Laboral del PAN del año 1996 se incorporaba, como una nueva práctica dentro del derecho laboral, la modificación de las condiciones de trabajo, incluida la extensión de la jornada laboral, de acuerdo con las necesidades coyunturales de los empleadores.[179]

---

[179] En relación a la iniciativa del Partido Acción Nacional del año 1996, el doctor Octavio Lóyzaga de la Cueva señala lo siguiente: “El artículo 56 de la iniciativa representa un peligro para los trabajadores. En él se dispone que "el trabajador y el patrón podrán en cualquier momento modificar, de común acuerdo, las condiciones de trabajo, mejorándolas o reduciéndolas en forma definitiva o temporal. En caso de reducción de las condiciones se hará un convenio escrito en el que se mencionen las circunstancias que justifiquen la modificación. Resulta innegable que dada la desproporcionalidad económica entre las partes, será el patrón el que resultará beneficiado con este artículo, en caso de ser aprobado.

Otro retroceso importante lo encontramos en los artículos 57 y 60 del proyecto. En el primero se dispone que el patrón podrá demandar la modificación de las condiciones de trabajo por razón de productividad. En el artículo 60, por su parte, se propone que "cuando concurran circunstancias extraordinarias que lo justifiquen en razón de productividad o para evitar problemas graves, el empleador podrá modificar temporalmente y hasta por un tiempo máximo de treinta días, el horario, los días laborables, el lugar o lugares de trabajo y las actividades del trabajador [...]". Si bien se menciona que no se incrementará el tiempo total de trabajo y que se procurará que no se le ocasionen molestias al trabajador, en todo caso, este deberá acatar los cambios, siempre y cuando no impliquen un peligro para su salud o integridad física.

Por lo que corresponde a la jornada de trabajo, un avance importante lo constituye la reducción del número total de horas laboradas por semana, regulada en el artículo 62, (40 horas); sin embargo, el artículo siguiente y en nombre otra vez de la productividad *se dispone que se podrá repartir el tiempo de trabajo por año, mes, semana, día, pudiendo ser la jornada ordinaria hasta de 9 horas*, esto en violación a las fracciones primera y segunda del artículo 123 constitucional.

En el año de 1996, la iniciativa del PAN naufragó en medio de las grandes movilizaciones obreras que sacudieron al país, como reflejo de la rebelión zapatista del año 1994 y de la crisis económica desatada a raíz de lo que se conocieron como los “errores de diciembre” de aquel mismo año. Entre 1995 y 1997 el sindicalismo independiente colmó las principales plazas públicas del país mientras las organizaciones corporativas se atrincheraban, con unos pocos fieles, en reuniones a puerta cerrada con el presidente de la República en turno. En dichas circunstancias, la idea de adecuar la legislación laboral a los criterios de “flexibilidad” impulsados por los grupos patronales no prosperó.

En la propuesta de incorporar la flexibilidad en la jornada laboral, como un nuevo elemento en la legislación laboral de México, estaba el criterio de homologarnos con la legislación laboral de otras naciones en las que se contempla la posibilidad de modificación unilateral de la duración de la jornada de trabajo. En el caso de China, su legislación laboral[180] si bien considera 40 horas como

---

El artículo 69 representa también un gran retroceso. En él se dispone que los trabajadores estarán obligados a prolongar su jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Pensamos, asimismo, que se pierde una oportunidad para definir qué debe entenderse por jornada extraordinaria. Sin embargo, lo grave a nuestro juicio es lo señalado en el segundo párrafo en donde se asienta "que no se entenderá que se trata de tiempo extraordinario cuando el trabajador labore un turno adicional inmediato anterior o posterior al suyo", añadiéndose que "en ningún caso será obligatorio para él"; cuando atendiéndose al verdadero espíritu del actual precepto constitucional presente en la fracción IX del artículo 123 constitucional, parte de este turno debería computarse como extraordinario y el otro prohibirse que se labore. En concepto de Mario de la Cueva, que fue quien coordinó la comisión que elaboró el proyecto de la Ley de 70, el trabajo realizado durante un segundo turno debe ser considerado como jornada extraordinaria.”

LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. El proyecto de Reforma Laboral del Partido Acción Nacional. Revista El Cotidiano, núm. 75, marzo-abril 1996, México, Universidad Autónoma Metropolitana, pp. 5-6.

[180] “Guidelines for the Comprehensive System are stipulated at the national level, and local labor authorities are shouldered with the responsibility of establishing detailed approval and implementation measures. Typically, work hours are calculated comprehensively over a quarterly or yearly calculating cycle. During a calculating cycle, the actual working hours may exceed the daily, weekly, and monthly legal limits; but the average daily and weekly regular work hours over the full calculating cycle should not exceed the legal limit.

el límite legal de la jornada laboral a la semana, considera que a lo largo de un periodo, que puede ser de un año, estas horas se pueden "comprimir" en ciertas épocas para satisfacer las necesidades de las empresas. Para ello, los empleadores tienen que obtener la autorización para utilizar lo que en inglés se denomina Comprehensive Working Hour Calculation System, que podríamos traducir como Sistema de Cálculo Acumulado de las Horas de Trabajo. De esta manera, en ciertos periodos, la jornada laboral se extiende más allá de las sesenta horas de trabajo a la semana, pero se compensa con una "reducción" cuando la empresa lo requiere y le es conveniente.

Work done on normal days off during a comprehensive calculating cycle may be considered regular work. For example, if a company has obtained approval for adopting the Comprehensive Working Hour Calculation System for a three-month calculating cycle, the total work hours may exceed eight per day and 40 per week. However, accumulated working hours for the three-month period should not exceed the legal limit of 500 (20.83 days per month x 3 months x 8 hours per day) regular hours."

Amended in 1995, PRC Labor Law [2] article 36 requires laborers to work no more than 8 hours per day and 40 hours per week. This law is applicable without exception to all five industrial province of these study. With regards to allowable overtime hours, PRC Labor Law [2] article 41 & 42 restricts overtime hours to a maximum of 36 per month and/or 3 per day. This requirement is also applicable to all five provinces. Thus, the maximum total working hours in a week would be 66 per law based on the following calculation: 66 total hours = 40 hours + 26 Overtime (OT) hours = (5 normal work days X 8 hours = 40) + (5 normal days + 3 OT hours) + (11 OT hours on a rest day).

It should be noted, that if a factory works 66 hours in a week it would require them use up 26 of the 36 monthly allocated legal OT hours. Therefore, during the following weeks in the same month OT hours must be severely limited in order to stay in compliance with local law. High work-hours are one of the most complex issues to tackle for both brands and factory management for two reasons. First, workers often request high work hours in order to supplement their normal wages. In China this willingness and/or need to work additional OT hours is accentuated because migrant workers, which make up the majority of the work force, live in dormitories directly adjacent to the factory and have traveled great distances for the sole purpose of working. By leaving behind friends, family, and their normal social lives, there outlets for non-work activities is diminished. Furthermore, most factories are located in somewhat isolated areas with little to do outside of work hours. As a result, factories that employ a high percentage of migrant workers typically work more hours on average than those that employ more local workers.

VERITE, J. Solving Overtime Problems in Chinese Factories. White Paper, Washington, 2012, p. 3 y Level Works Limited, Wages, Benefits & Work Hours in the People's Republic of China, China, 2006, pp. 27-28.

En los Estados Unidos, la Fair Labor Standards Act (FLSA) establece que se pague a ciertos empleados una tarifa por tiempo extra, equivalente a una y media veces la tarifa normal, después de las 40 horas de trabajo a la semana. Pero, las excepciones a la misma son muchas y diversas, comenzando por el concepto de "employee", que no incluye a nadie con responsabilidades fundamentales en la operación de la empresa o establecimiento. Por ejemplo, trabajadores profesionales como el personal de los hospitales, o los técnicos especializados dentro de las empresas, los trabajadores de pesquerías o de pequeños establecimientos agropecuarios, los trabajadores agrícolas temporales en cualquier empresa que se emplearon en la agricultura durante menos de 13 semanas durante el año calendario anterior, y los trabajadores de la industria forestal o, entre otros, no están bajo la cobertura de la jornada máxima de 40 horas. Tampoco los trabajadores en tiendas al menudo o de establecimientos de servicio tienen derecho a tiempo extra si su tarifa regular de pago sobrepasa en una y media veces el salario mínimo.[181] Como consecuencia de ello, más de 32 millones de trabajadores, de las 134 millones personas ocupadas en la economía de los Estados Unidos, trabajan más de 40 horas a la semana, en muchos casos sin recibir remuneración extra, más allá de lo que sería el pago acordado en su contrato como remuneraciones corrientes a la semana. De estos 32 millones, 12 millones trabajan de 40 a 59 horas, y casi 9 millones, más de 60 horas.[182]

En el caso de México, la situación antes de la Reforma Laboral no era menos grave, violentado todo lo establecido por la ley. Como lo muestra el **cuadro 4.1**, el promedio anual de horas en la industria en México no ha dejado de crecer desde la firma del Tratado de Libre Comercio. Entre el año 1993 y el año 2012, en los trabajadores industriales en México, según estadísticas del INEGI, aumentó en

[181] COMISIÓN PARA LA COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE. Los derechos de los trabajadores: una guía para América del Norte, NALC, Washington, 2006, p.34.

[182] US BUREAU OF CENSUS. 2012 Statistical Abstract of the United States, US Department of Commerce, Washington, 2013, Labor Section, p. 387.

CUADRO 4.1
OBREROS OCUPADOS, HORAS TRABAJADAS TOTALES Y HORAS TRABAJADAS POR OBRERO

Año	Obreros	Miles de horas trabajadas	Horas al año trabajadas por obrero
1990	683,070	1,599,904	2,342.2
1991	668,194	1,571,321	2,351.6
1992	639,934	1,505,223	2,352.2
1993	589,880	1,370,309	2,323.0
1994	973,789	2,296,466	2,358.3
2000	1,040,661	2,479,468	2,382.6
2001	985,925	2,343,999	2,377.5
2002	932,814	2,216,698	2,376.4
2005	856,877	2,064,515	2,409.3
2006	866,830	2,084,415	2,404.6
2008	852,853	2,034,022	2,385.0
2009	775,674	1,828,991	2,357.9
2010*	1,994,765	4,785,089	2,398.8
2011	2,026,091	4,856,045	2,396.8
2012	2,057,084	4,955,884	2,409.2

* A partir del año 2010 se amplió la encuesta a 240 actividades industriales.

Fuente: INEGI. Encuesta Industrial Mensual Ampliada, 1990-2013

CUADRO 4.2 HORAS TRABAJADAS POR PERSONA OCUPADA AL AÑO EN LOS PAÍSES DE LA OECD Y EN ALGUNAS NACIONES INDUSTRIALIZADAS DEL ESTE DE EUROPA

	Australia	Austria	Bélgica	Canadá	Rep. Checa	Dinamarca	Finlandia	Francia	Alemania	Grecia	Italia	Rusia	Turquía
1999	1 779	1 733	1 581	1 778	1 899	1 569	1 764	1 560	1 491	2 117	1 876	1 964	1 925
2000	1 776	1 727	1 545	1 775	1 904	1 581	1 751	1 523	1 471	2 130	1 861	1 982	1 937
2001	1 737	1 714	1 577	1 768	1 827	1 587	1 733	1 514	1 453	2 131	1 843	1 980	1 942
2002	1 731	1 710	1 580	1 747	1 825	1 579	1 726	1 476	1 441	2 118	1 831	1 982	1 943
2003	1 735	1 705	1 575	1 736	1 815	1 577	1 719	1 473	1 436	2 112	1 826	1 994	1 943
2004	1 733	1 714	1 549	1 754	1 827	1 579	1 723	1 501	1 436	2 092	1 826	1 994	1 918
2005	1 725	1 696	1 565	1 739	1 827	1 579	1 716	1 495	1 431	2 095	1 819	1 990	1 936
2006	1 715	1 673	1 566	1 738	1 808	1 586	1 709	1 473	1 424	2 066	1 815	1 999	1 944
2007	1 711	1 667	1 560	1 738	1 793	1 570	1 706	1 485	1 422	2 038	1 816	2 000	1 911
2008	1 716	1 648	1 568	1 728	1 800	1 570	1 688	1 492	1 422	2 051	1 803	1 997	1 900
2009	1 685	1 608	1 550	1 700	1 764	1 559	1 672	1 472	1 383	1 995	1 771	1 973	1 881
2010	1 687	1 599	1 551	1 702	1 795	1 560	1 684	1 478	1 408	2 017	1 775	1 976	1 877
2011	1 693	1 600	1 577	1 702	1 774	1 522	1 684	1 476	1 413	2 032	1 774	1 981	1 877

	Japón	Korea	México	Holanda	Noruega	Polonia	Portugal	España	Suecia	Suiza	Reino Unido	EE. UU.	OECD
1999	1 810	2 495	**2 306**	1 437	1 473		1 838	1 732	1 665	1 694	1 716	1 847	1 850
2000	1 821	2 512	**2 311**	1 435	1 455	1 988	1 791	1 731	1 642	1 688	1 700	1 836	1 844
2001	1 809	2 499	**2 285**	1 424	1 429	1 974	1 795	1 736	1 618	1 650	1 705	1 814	1 829
2002	1 798	2 464	**2 271**	1 408	1 414	1 979	1 793	1 734	1 595	1 630	1 684	1 810	1 819
2003	1 799	2 424	**2 277**	1 401	1 399	1 984	1 768	1 719	1 582	1 643	1 674	1 800	1 812
2004	1 787	2 392	**2 271**	1 399	1 417	1 983	1 790	1 704	1 605	1 673	1 674	1 802	1 812
2005	1 775	2 351	**2 281**	1 393	1 420	1 994	1 778	1 686	1 605	1 654	1 673	1 799	1 807
2006	1 784	2 346	**2 281**	1 392	1 414	1 985	1 784	1 673	1 599	1 643	1 669	1 800	1 805
2007	1 785	2 306	**2 262**	1 388	1 419	1 976	1 754	1 658	1 618	1 633	1 677	1 798	1 799
2008	1 771	2 246	**2 260**	1 392	1 423	1 969	1 772	1 663	1 617	1 623	1 659	1 792	1 792
2009	1 714	2 232	**2 253**	1 384	1 407	1 948	1 746	1 669	1 602	1 617	1 651	1 767	1 766
2010	1 733	2 193	**2 242**	1 381	1 414	1 939	1 742	1 674	1 643	1 632	1 652	1 778	1 775
2011	1 728	nd	**2 250**	1 379	1 426	1 937	1 711	1 690	1 644	nd	1 625	1 787	1 776

Fuente: OECD. Employment Statistics, Economic Data Base, Paris, 2013. **nd:** no disponible

86 horas al año. Las Estadísticas de la OECD para la economía mexicana en su conjunto, esto es para el conjunto de los sectores y no solo el industrial, muestran cómo la jornada laboral anual es la más alta entre todos los países de la OECD. Con relación a nuestros socios comerciales del TLCAN, la jornada laboral anual en México era, en el año inmediato anterior a la Reforma Laboral, esto es, en el año 2011, de 2,250 horas. Como nos lo muestra el **cuadro 4.2**, la *jornada promedio anual de trabajo* en México era 548 horas más extensa que en Canadá y 463 horas más extensa que en los Estados Unidos. La comparación con otros países es aún más adversa en términos de las condiciones de trabajo de México. Un ejemplo es el de Bélgica o el de Alemania, con jornadas de trabajo, para el caso alemán, de 837 horas de trabajo menos que en la República Mexicana.

Las propias estadísticas del INEGI para la economía en su conjunto, como se pueden apreciar en el **cuadro 4.3**, nos indican cómo el número de personas en México que trabajan más de 48 horas se incrementa año con año. Así es como, entre el año 2006 y el año 2013, los trabajadores y trabajadoras mexicanas que laboraron más de 48 horas a la semana, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, pasaron de 11.8 a 13.5 millones de personas, casi dos millones de personas más.

Desde una perspectiva inmediata, las reformas a la Ley Federal del Trabajo no implicarían, como sí lo establecía explícitamente la propuesta panista de 1996, una modificación de la jornada legal del trabajo, pero ello es solo en una apreciación estrictamente superficial y crédula. En realidad, la Reforma Laboral vulnera de manera profunda el concepto mismo de Jornada Laboral del artículo 123 de la CPEUM y de la Ley del Trabajo de 1970, tal y como ya advertía el doctor Octavio Lóyzaga de la Cueva en la iniciativa del PAN de 1996. Pero, para lograrlo, va desbaratando los puntales en que se asentaba dicho principio constitucional; en particular, la legalización del salario por hora, con independencia de que se le fije un ingreso cuando menos equivalente al de una jornada diaria, lo que estaría delimitado por el salario mínimo, con lo que se destruyen los parámetros constitucionales de la relación laboral.

CUADRO 4.3 POBLACIÓN OCUPADA EN LA ECONOMIA MEXICANA POR DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

	2006	2010	2011	2012	2013
Personas con jornada de trabajo total	42,197.8	46,890.6	47,182.4	49,280.3	49,549.3
Ausentes temporales con vínculo laboral	1,360.8	1,329.3	1,336.9	1,388.4	1,270.6
Menos de 15 horas	2,578.3	3,340.9	3,069.2	3,609.6	3,449.9
De 15 a 34 horas	8,157.5	9,050.4	9,118.2	9,717.8	9,447.6
De 35 a 48 horas	17,976.5	19,888.5	20,378.3	20,850.0	21,433.3
Más de 48 horas	11,893.9	13,033.1	12,985.4	13,397.1	13,572.7
No especificado	230.7	248.4	294.5	317.3	345.2

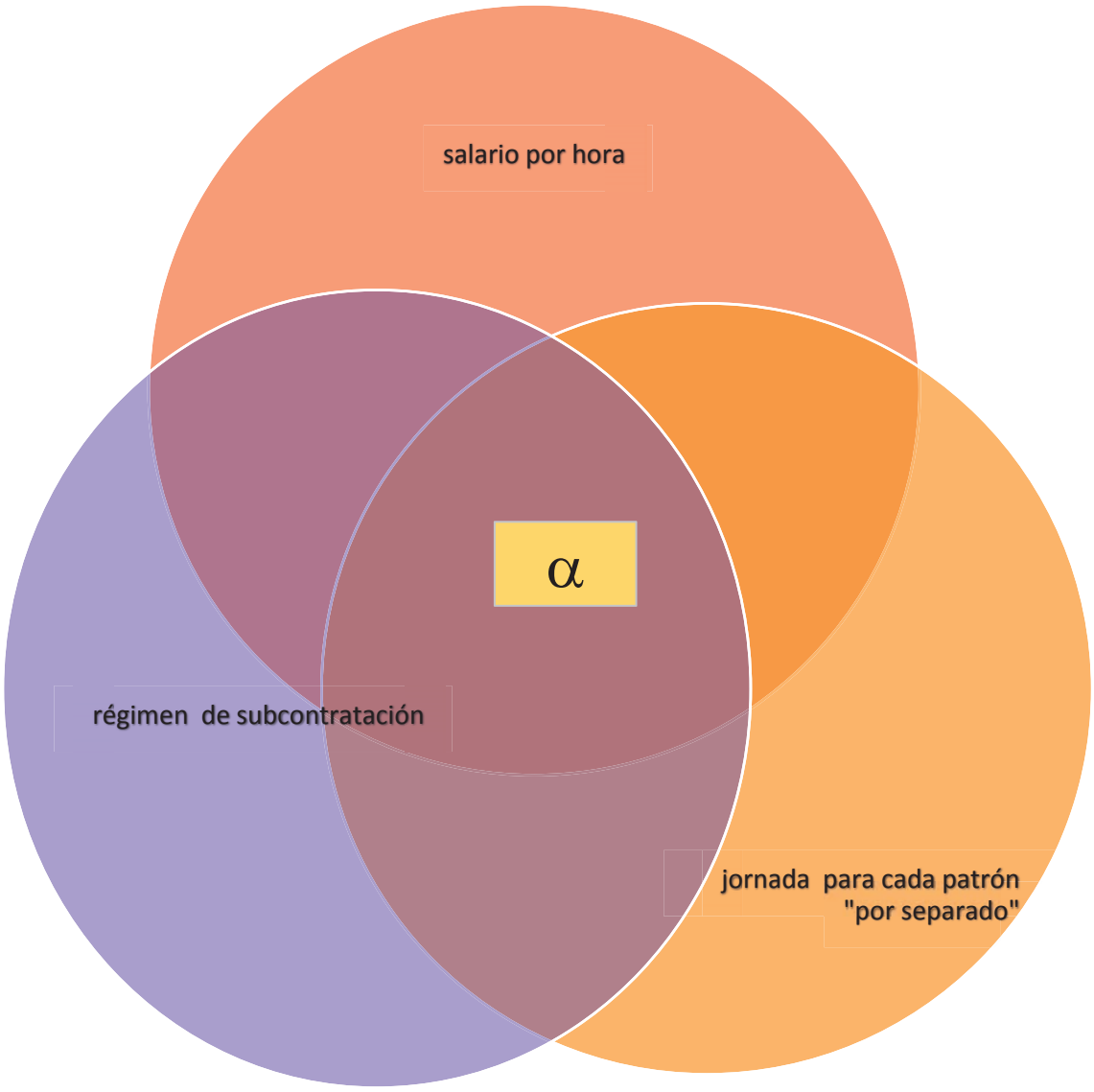
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005-2013.

A partir del salario por hora, el trabajador puede ser contratado por la empresa, por lapsos arbitrarios, por dos horas, por tres horas, por un *N* número de horas, siempre y cuando no rebase las 8 horas continuas si es trabajo diurno y las siete horas continuas si es trabajo nocturno. Pero, el concepto de jornada laboral ha sido destruido. La relación laboral, al no tener una continuidad necesaria, se convierte en una relación aleatoria en donde el trabajador ha perdido la posibilidad de desempeñar su labor por un periodo específico de tiempo, regular y reiterado. ¿Cómo describir un contrato de *N* horas de trabajo, en la que *N* bien pueden ser una o seis horas? No es la jornada legal de ocho horas, es solo un contrato por *N* horas, que no tiene las consecuencias legales para el empleador real que tenía antes de la reforma un contrato de trabajo delimitado para una jornada de trabajo definida por la ley de manera precisa.

Para mostrar el carácter lesivo en materia de jornada de trabajo que la nueva legislación laboral trae implícita es necesario desplegar una metodología adecuada que nos permita descubrir cómo se combinan los preceptos contenidos en ella. Esta propuesta de método es necesaria, frente a la forma tradicional de comparación del anterior y del nuevo régimen laboral, a partir de los distintos artículos, uno a uno, en dos columnas paralelas, capítulo a capítulo, en donde las nuevas normas van apareciendo de manera aislada sin conformar un conglomerado en sí mismo, que multiplica los efectos de cada una por separado. Es necesario utilizar teoría de conjuntos para mostrar lo que nosotros denominamos *nuevas zonas jurídicas*, que muestran cómo artículos que por separado podrían parecer inocuos al entrelazarse muestran posibilidades jurídicas corrosivas para los derechos de los trabajadores. Este método lo hemos denominado de intersección jurídica comparativa.

Un primer ejemplo lo tenemos en la **gráfica 4.1**, en este se intersectan nuevos artículos y una parte de los precedentes para dar lugar a una **nueva zona jurídica** por la interacción de las potencias jurídicas contenidas en cada uno de ellos, en el que el resultado es mucho más severo y despiadado que la simple agregación de los mismos. El orden formal también es necesario alterarlo para comprender

GRÁFICA 4.1 REFORMA LABORAL
Y EXTENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
ZONA JURÍDICA α



la magnitud del trastorno jurídico que la nueva LFT trae consigo. Describamos los elementos de la *intersección jurídica* α, del nuevo ordenamiento laboral. Pondremos en cursivas aquellos elementos nuevos de la legislación laboral y también incluimos parte del ordenamiento anterior que se mantuvo vigente, como engarce necesario entre las partes. Indicamos la intersección con la palabra plus.

Salario por hora

> **"Artículo 82.** Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
>
> **Artículo 83.** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.
>
> Tratándose de salario por unidad de tiempo se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.
>
> Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. (DOF 30/11/2012)

PLUS

Régimen de subcontratación

Artículo 15-A. *El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón, denominado contratista, ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.*

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realiza el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista cumple con las disposiciones

aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley".[183]

PLUS

Jornada de trabajo del trabajador con "un" empleador

"Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

[183] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del año 2012. Primera sección, pp. 40-41.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5º., fracción III.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65 se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley".[184]

Veamos ahora *la mecánica de la nueva zona jurídica* a la que la hemos designado por la letra griega α –mediante la realización de uno o varios actos lícitos, para obtener un resultado y con ello, un lucro o beneficio extraordinario, como lo muestra la intersección de los nuevos y anteriores ordenamientos presentes en la Nueva Ley Federal del Trabajo, con un modelo de interacción jurídica posible:

(1) La **empresa contratante A** requiere aumentar sustancialmente su producción en el transcurso de los próximos seis meses dada la posibilidad de suplir a un cliente de un insumo fundamental para su línea de producción en condiciones de "*lean production*", esto es, con inventarios cero. Lo anterior implica un abastecimiento de dicho insumo "*just on time*" durante el periodo pactado, con costos estables, y especificaciones de absoluta precisión.

(2) Para la **empresa A** ello es un desafío. Requiere aumentar la jornada de trabajo para cumplir con la cuota de producción pactada, sin aumentar los costos laborales por unidad de producto, que en otras circunstancias

[184] Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf, pp. 17-18.

serían inevitables, ya sea como consecuencia de tener que contratar más personal y capacitarlo, o asumir los pagos adicionales por tiempo extraordinario. Existiría la opción de aumentar la productividad con mejoras tecnológicas, pero ello requiere de tiempo e inversión y la empresa A se mueve en el horizonte del corto plazo y no para construir ventajas competitivas. Y para este empresariado zafio, la nueva normatividad laboral del año 2012 le permite una coartada "legal", a partir de que le permite hacer factible las obligaciones contraídas por la empresa **contratante A** con sus clientes, sin incrementar sus capacidades tecnológicas o la incorporación de nuevo conocimiento en la producción, esto es, sin innovar.

(3) La **empresa contratante A** decide establecer dos contratos para ser abastecido de trabajadores bajo el régimen de subcontratación, por dos empresas gemelas con distinta razón social, la **B1** y la **B2**. Lo interesante del caso es que las empresas subcontratistas **B1 y B2** están tan "misteriosamente coordinadas" que en este caso extremo, su plantilla de personal es la misma, es decir, los trabajadores de la empresa **B1** son los mismos de la empresa **B2**. No necesariamente tendría que ser este el caso, pero estamos aquí trabajando con la hipótesis extrema. Cuántos trabajadores del total de su plantilla estén en esta circunstancia para ser o no un patrón con obligaciones para con ellos queda en un segundo plano, el punto es cómo incrementar la jornada de trabajo sin pagar horas extras.

(4) Veamos ahora la misma situación desde el ángulo de las empresas subcontratistas. Los trabajadores de la empresa de subcontratación **B1**, trabajaran para la empresa **contratante A** en un horario diurno, por siete horas, al término de cual descansarán una hora, para trabajar ahora bajo la razón social de la empresa de subcontratación **B2**, por también otras siete horas, en otro turno [...] y, ¡qué casualidad!, el contrato de servicios de transformación, de subcontratación, por otras siete horas, de la empresa **B2** es con la misma empresa **contratante A**.

(5) En una hipótesis de codicia sin límites por parte de la empresa contratante A y de las subcontratistas, pero eso sí, legal bajo la Ley Federal del Trabajo del año 2012, en ambos lapsos de siete horas los trabajadores de las empresas **B1** y **B2** trabajan por contratos por horas que firman cada día antes de entrar a trabajar. No tienen antigüedad alguna, son poseedores mercantiles de su fuerza de trabajo, y cada día salen con ella "para ofrecerla al mejor postor". No hay relación laboral continuada, se ha desvanecido, solo queda una venta "aleatoria" de la fuerza de trabajo.

(6) El resultado de este ejercicio es que la empresa **contratante A**, gracias a la intersección jurídica α, creada por la nueva Ley Federal del Trabajo, puede disponer del recurso de ampliar la jornada laboral hasta 14 horas con el pago de tan solo dos veces el salario mínimo, con el disimulo legal tolerado por la interacción de las nuevas normas laborales. Considerando el salario mínimo de la zona A en el año 2014, 67 pesos con 29 centavos, la empresa contratante A tendría que pagar por tanto el doble, 134 pesos con 58 centavos, tan solo dos veces el salario mínimo, para tener a su disposición a un grupo de trabajadores por un horario de 14 horas, sin considerar la hora de descanso. Esto es, menos de 10 pesos la hora. Pero, lo más importante, sin crear ningún pasivo laboral ni riesgo de interrupción de la actividad productiva de la empresa.

Varias consideraciones para responder a posibles dudas que esta mecánica de la *intersección jurídica alfa* pudiera suscitar. En primer lugar, la presencia de la doble jornada laboral era un hecho en el mercado de trabajo en México desde antes de la Reforma Laboral. Un número significativo de trabajadores laboraban en dos lugares distintos, jornadas completas de siete u ocho horas, para aumentar sus ingresos, aun a costa de su salud al exponerse a un desgaste brutal con jornadas de 14 a 16 horas, dados los bajos salarios que se percibían en cada uno de ellos. La Reforma Laboral lo que permite es las mismas 14 o 16 horas de trabajo para la misma empresa contratante en la que desempeña su

trabajo, y no para dos patrones distintos como hasta ahora ocurría**.** *Aquí reside lo sustancial de la nueva zona jurídica alfa* α. En segundo lugar, la otra posibilidad para la empresa contratante A de no tener que recurrir al mismo personal sino a dos turnos reales, tiene una serie de costos de gestión productiva en el proceso de trabajo pero, fundamentalmente, en la capacitación y en la administración, que con un solo turno se omiten. Tercero, la mezcla del *outsourcing* con la prolongación de la jornada laboral es un verdadero "santuario" de la explotación. El mejor de los mundos posibles, máxima subsunción de la fuerza de trabajo al capital sin ningún tipo de obligación laboral con los trabajadores subcontratados. Posible despido inmediato sin consecuencia alguna con tan solo pedir a las empresas subcontratantes que prescindan de tal o cual trabajador "contratado por horas". Un capitalismo excepcional, en realidad de excepción, máximo volumen de producción "sin relaciones labores", solo mercantiles.

La posibilidad de esta simulación descansa en que "legalmente" no se le puede impedir a una persona trabajar dos turnos para dos patrones distintos. Muchos trabajadores mexicanos de hecho ya lo hacen. El nuevo régimen de *outsourcing,* sancionado legalmente por la Ley Federal del Trabajo del año 2012, permite que ahora se puedan realizar los dos turnos dentro de la misma empresa, sin que se considere tiempo extraordinario. Solo basta que durante el primer turno, los trabajadores estén contratados por una empresa y que en el segundo turno lo estén por "otra" empresa subcontratista, que a su vez le vende sus servicios de transformación a la misma empresa contratante.

Los candados a la subcontratación presentes en los nuevos incisos a, b y c del propio artículo 15a de la Ley Federal del Trabajo son insuficientes. Se pueden eludir de manera trivial con mantener una relación laboral estable tan solo con el personal de confianza de la empresa, dado que no se habla en ellos de ninguna distinción entre personal de base y confianza. En particular, la restricción de que "no podrá abarcar la totalidad". Las empresas, gracias a la LFT del 2012 bien puede decir: "No, no abarca la totalidad. Mis supervisores y capataces son empleados directamente por la empresa a la que concurren los subcontratados.

Y sí, el trabajo subcontratado pudiera ser "especializado" –dicho con ironía– a pesar de percibir un salario bajo. Como coartada a la ilegalidad se añade la posibilidad de que la ampliación unilateral de la jornada pueda ser intermitente, en la fase del ciclo de alta demanda, como en la propuesta original del PAN del año 1996.

Un contrargumento automático, pero que sufriría de mecánico, a la factibilidad de la hipótesis de la zona jurídica α es que la misma estaría bajo condición de nulidad dado que se confronta con la propia Ley Federal del Trabajo que establece en su artículo quinto que:

> "[...] Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que *no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos,* sea escrita o verbal, la estipulación que establezca," –y pasa a continuación a enumerar un conjunto de situaciones contrarias a la ley, entre ellas–: [...] II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; [...] VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; [...] XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas".[185]

Aquí cabe señalar varios elementos. En primer lugar, la "forma" de aplicación del derecho del trabajo en México, y cómo se entretejen la normatividad positiva con la laxitud en el reforzamiento de la aplicación de la Ley.[186] Una rigurosa

---

[185] Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados, pp. 2-3.

[186] Graciela Bensunsán dice al respecto que el modelo mexicano de regulación laboral "[...] tiene dentro de sí mismo —justamente por las estructuras tripartitas que erige y el modo de integrarlas— todos los antídotos necesarios para lograr una aplicación laxa, casi con total impunidad". En: BENSUNSÁN, Graciela. Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano; CEPAL, LC/MEX/L. 861, 28 de mayo de 2008, p 33.

inspección del trabajo podría frenar, por fraudulenta, la aplicabilidad de la zona jurídica α, sin embargo, la existencia de toda las rendijas que abre la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012, a pesar del incremento de las sanciones por incumplimiento a la LFT, son más que propicias para ello. En primer lugar, porque la empresa beneficiaria de la subcontratación no tendría que asumir el costo del incumplimiento. A ello se suma la voluntad de las distintas autoridades públicas, aunque sean de distinto signo, de no frenar la creación de empleo, aunque este se amplíe de una manera ilegítima y desordenada. Por último, la condición de indefensión de una fuerza de trabajo desorganizada y abandonada a su suerte. Así, con todo, el ingrediente de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012 es decisivo. Es el engrane para hacer girar el mecanismo.

4.2 La reforma a la Ley Federal del Trabajo y el aumento en la intensidad de la jornada laboral

Un conjunto de las reformas de la Ley Federal del Trabajo del año 2012 han sido interpretadas, con justicia, como dirigidas a precarizar el empleo e introducir un conjunto de modalidades que abran la posibilidad para las empresas de eludir la necesidad y obligación de incorporar en la actividad productiva regular de la empresa a trabajadores con contratos estables por tiempo indeterminado. Este aspecto en el ámbito del contrato formal entre el patrón y el trabajador de gran importancia lo abordaremos en los incisos siguientes al desarrollar los aspectos referentes a la disminución de los costos directos e indirectos de la fuerza de trabajo utilizada por las empresas a consecuencia de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Pero, un punto que queda opacado en muchos de los análisis de la Reforma Laboral, más allá de la relación de fuerzas en el mercado laboral, es su impacto en la correlación de *fuerzas en el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de producción*, esto es, la capacidad del patrón capitalista para imponer una mayor intensidad al proceso de trabajo, esto es, reforzar su mando y dominio sobre la fuerza de trabajo en el piso de fábrica o lugar de

trabajo e incrementar las obligaciones contraídas por el trabajo subordinado en el desarrollo de la producción.

En las relaciones laborales de México, como lo hemos mostrado en el inciso anterior, la extensión de la jornada de trabajo ha estado rebasando, con mucho, los límites que marca la ley. La otra forma de incrementar la producción, sin la incorporación del progreso técnico, como es caso de muchas empresas sobre todo en el estrato de las pequeñas y medianas empresas, es aumentando la intensidad del trabajo dentro de la jornada. El incremento de la intensidad del trabajo aparece como un incremento del volumen por unidad de tiempo de trabajo, pero de una unidad de tiempo condensada, tal y como la crítica de la economía política señala en sus textos clásicos.[187]

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, el aspecto de la "intensidad del trabajo" quedo definido como una obligación de los trabajadores en los términos del artículo 113, inciso II: "Son obligaciones de los trabajadores [...] ejecutar (el

[187] "[...] Con el impulso gigantesco que imprime al desarrollo de la fuerza productiva y a la economía de las condiciones de producción, impone a la par un desgaste mayor de trabajo durante el mismo tiempo, una tensión redoblada de la fuerza de trabajo tupiendo más densamente los poros del tiempo de trabajo, es decir, obligando al obrero a condensar el trabajo hasta un grado que solo es posible sostener durante una jornada de trabajo corta. Esta condensación de una masa mayor de trabajo en un periodo de tiempo dado, es considerada ahora como lo que en realidad es, como una cantidad mayor de trabajo. Por tanto, ahora hay que tener en cuenta, además de la medida del tiempo de trabajo como "magnitud extensa", la medida de su grado de condensación. La hora intensiva de una jornada de trabajo de diez horas encierra tanto o más trabajo, es decir, fuerza de trabajo desgastada, que la hora más porosa de una jornada de doce horas de trabajo [...] Tan pronto como la ley impone la reducción de la jornada de trabajo, que crea ante todo la condición subjetiva para la condensación del trabajo, a saber, la capacidad del obrero para desplegar más fuerza dentro de un tiempo dado, la maquina se convierte, en manos del capital, en un medio objetivo y sistemáticamente aplicado para estrujar más trabajo dentro del mismo tiempo. Esto se consigue de un doble modo: aumentando la velocidad de las máquinas y extendiendo el radio de acción de la maquinaria que ha de vigilar el mismo obrero, o sea, el radio de trabajo de este. El perfeccionamiento en la construcción de la maquinaria, es, en parte, necesario para ejercer una mayor presión sobre el obrero, y en parte un fenómeno que acompaña por sí mismo a la intensificación del trabajo, ya que la limitación de la jornada obliga al capitalista a administrar celosamente los gastos de producción". MARX, Karl. El Capital, Editorial Siglo XXI, México, 1975, pp. 499-500.

trabajo) con la *intensidad*, cuidado y esmero apropiados, y en la *forma*, tiempo y lugar *convenidos".* Tanto la Ley Federal del Trabajo de 1970, como la ley del trabajo reformada del año 2012, transcriben dicha redacción original, por lo que, en apariencia, la intensidad del trabajo se mantendría regulada por el mismo marco legal.

En el curso de los últimos años, paradójicamente, el incremento de las horas de trabajo en la jornada promedio de la industria, sustancial como lo hemos reseñado en el inciso primero de este tercer capítulo, se ha combinado con un aumento paralelo de la intensidad del trabajo.[188]

Un indicador directo para medir el desgaste obrero sería el número total de riesgos de trabajo que se producen al año en México. Una fuerza de trabajo sometida a un creciente ritmo de trabajo estará más propensa a sufrir riesgos de trabajo a lo largo de su jornada laboral integral. A mayor carga de trabajo se acrecientan los accidentes como las enfermedades derivadas del agotamiento extremo de la fuerza de trabajo. Sin embargo, este indicador, a pesar de mostrar un incremento significativo del año 2004, cuando se produjeron 360 mil accidentes de trabajo al año entre las personas ocupadas inscritas en el IMSS, al año 2012, cuando este mismo rubro ascendió a 557 mil, un incremento del 54.7% en ocho años, en sí notable, no refleja el ritmo real con el que se ha acrecentado la intensidad del trabajo, como consecuencia de la tensión redoblada sobre la fuerza de trabajo, de la saturación tupida de incesante actividad en cada uno de los poros del tiempo de trabajo, es decir, de la mayor condensación de trabajo por hora. La razón de ello es la decisión de las empresas de eludir el registro de numerosos accidentes ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

[188] "[...].Es evidente que, al progresar la maquinaria, y con ella la experiencia de una clase especial de obreros mecánicos, aumenta, por impulso natural, la velocidad y, por tanto, la intensidad del trabajo. En Inglaterra, la prolongación de la jornada de trabajo avanza durante medio siglo paralela y conjuntamente con la intensidad del trabajo fabril". Ibídem, p. 499.

Un buen ejemplo de la manera en que se evaden las obligaciones derivadas de la verdadera magnitud de los accidentes es lo que ocurre en la frontera norte de México, en los distritos industriales maquiladores. Para ocultar la verdadera siniestralidad, el número de accidentes de trabajo por cada cien trabajadores existentes en la franja fronteriza de México con Estados Unidos, las empresas han construido una red paralela de seguros y hospitales privados, de forma tal que los accidentes en las maquilas no queden registrados por el Instituto Mexicano del Seguro Social:

> [...] “El sector maquilador local prefiere desembolsar unos 32.5 millones de dólares al año en servicios de salud para sus trabajadores –su principal activo–, a tener que arriesgar su integridad, pese a que pagan el servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social. Para la industria maquiladora es preferible invertir en médicos y enfermeras para los centros de trabajo, así como en pólizas de seguro de gastos médicos mayores para darle la vuelta al IMSS”, dice Pablo Castro, contralor de Small Parts, una empresa maquiladora que emplea más de 200 personas. De acuerdo a cifras de la Asociación de Maquiladoras (AMAC) la industria eroga en pólizas de seguros de gastos médicos mayores 18 millones 971 mil dólares anuales. Mientras que por la contratación del servicio de doctores y enfermeras para atender a los trabajadores dentro de las plantas, las compañías en su conjunto gastan un total de 13 millones 610 mil dólares anuales como pago de nómina”. (El Norte, octubre, 2005).

A partir de la existencia de estos mecanismos es como las empresas maquiladoras logran mostrar una tasa de riesgos de trabajo totalmente inverosímil, dada la ausencia de inspección laboral de las autoridades, la escasa inversión en medidas de higiene y seguridad, y el fuerte predominio de trabajo eventual en las plantas. En realidad, la maquiladora ha logrado injertar en los procesos de trabajo, con una fuerte presencia de las tecnologías de la información e incluso de la robótica, el uso de los mecanismos más coercitivos y brutales: un enlace del chip con el látigo. Es por ello que cuando se produce un accidente

fatal dentro de sus instalaciones no es poco frecuente que impidan el paso de los servicios médicos de salud pública. Tal fue el caso del técnico de mantenimiento Héctor Joel Pérez Helguera, un trabajador experimentado y altamente capacitado, con más de siete años de antigüedad en la maquiladora Ansell-Edmont de Ciudad Juárez, de 42 años de edad, quien murió como resultado de las heridas producidas que le ocasionó una máquina robotizada cuando se encontraba realizando tareas de mantenimiento y reparación del dispositivo mecatrónico.

> "La máquina lo golpeó en la cara y pecho con tal fuerza que le fracturó todas las costillas, colapsó y desgarró sus pulmones, hígado, corazón y otros órganos. Los directivos de la empresa declararon que realizarían una profunda investigación del accidente a la vez que expresaron sus condolencias a la familia del trabajador. Es probable que nunca se llegue a saber si la muerte de Joel se debió a una imprudencia de su parte, como por ejemplo una falta de seguimiento a los procedimientos de operación de la máquina, o a una falla grave en los sistemas de seguridad de Ansell-Edmont. Sin embargo, sería aconsejable que la empresa informará a los demás trabajadores y a los ciudadanos sobre los resultados de su investigación del accidente, señalaron en su momento compañeros y ciudadanos, casi con un temor reverencial, estremecidos por la vulnerabilidad de los trabajadores frente a la operación sin control de los poderosos sistemas de producción". (Diario de Juárez, 12 de mayo 2007). Según los procedimientos y protocolos del IMSS, solo si el patrón accede a firmar el formato específico del seguro social en el que reconozca que el origen del percance fue un fallo en la operación de la maquinaria o equipo, el accidente aparecerá como industrial, en caso contrario es un deceso consecuencia de la imprudencia del trabajador, y no entra en las estadísticas como un siniestro de trabajo mortal.[189]

[189] "El trabajador, al momento de sufrir un probable accidente de trabajo acudirá al área de urgencias para ser atendido, donde será requisitado el nuevo formato ST-7, el cual será

Pero, existen cierto tipo de lesiones sufridas en el trabajo que no se pueden eludir tan fácilmente, que son las incapacidades permanentes, porque en este caso el obrero requiere que se reconozca la existencia de la misma para malvivir con una pequeña pensión por haber sufrido una lesión que limita su capacidad productiva, de manera parcial o total, de manera irreversible, por el resto de su vida.[190] Es por ello que las estadísticas sobre incapacidades permanentes

---

avalado y firmado por dos testigos del accidentado, posteriormente se le entregará al paciente y/o a sus familiares para su entrega al patrón y complementar la información al respecto. El patrón tendrá un lapso de 72 horas para llenar el formato y ser devuelto al IMSS para su dictamen. Anotó que si el patrón responde en tiempo y forma, el servicio de Salud en el Trabajo emite la calificación correspondiente ya sea negativo o positivo. En caso de que el patrón no respondiera a la primera solicitud se le notificará nuevamente por oficio por correo certificado dándole un plazo de 48 horas, por lo que de continuar sin una contestación se califica el probable riesgo de trabajo en relación a la nota médica y a la versión firmada por los testigos del paciente y posteriormente se le notificará al patrón la resolución tomada por el IMSS, también por correo certificado. Se estima que un tercio de los riesgos de trabajo no son registrados como tales por la criba burocrática que permite a los patrones eludir su responsabilidad". Sonia García, El Sol de Tijuana, 12 de noviembre de 2007.

[190] El IMSS señala que en caso de sufrir una enfermedad o accidente a causa de trabajo el obrero asegurado puede recurrir a solicitar una pensión por incapacidad permanente.

"[...] Esta pensión, que se divide en:

Incapacidad parcial, cuando tus facultades o aptitudes para continuar laborando se vean disminuidas, incapacidad total, cuando ya no te sea posible desempeñar tu trabajo por el resto de la vida.

La pensión parcial o total se otorgará por un periodo de adaptación de 2 años y, en cualquier momento, el IMSS o tú como asegurado podrán solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cantidad de la pensión; transcurrido el periodo, el monto de la pensión será definitivo. Si te diagnosticaron con incapacidad permanente total, recibirás una pensión equivalente al 70% del salario que estuviste recibiendo. En caso de enfermedad de trabajo recibirás el promedio de las últimas 52 semanas de cotización o las que tengas si tu aseguramiento fue por un tiempo menor. En caso de que te sea declarada la incapacidad permanente parcial, recibirás una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidades permanentes, contenida en la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. Si la valuación definitiva de la incapacidad es de hasta el 25%, en sustitución de la pensión se te pagará una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que te hubiera correspondido. Esta indemnización será optativa, cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda del 25% sin rebasar el 50%. Si eres pensionado por incapacidad permanente total, se les concederá a tus beneficiarios una ayuda económica por concepto de carga familiar, misma que tienen el derecho de solicitar. En caso de que no tengas beneficiarios podrás

nos parecen un indicador un poco más preciso, reconociendo desde luego sus límites, del incremento de la intensidad del trabajo en los centros de producción de México en el curso de los últimos años.[191]

La evaluación de la intensidad del trabajo en México, medida a partir del desgaste de la fuerza de trabajo, la podemos apreciar en el **cuadro 4.4**. El indicador con el que podemos mostrar el incremento de la intensidad del trabajo es, a partir de su expresión directa, un incremento del desgaste de los trabajadores en el proceso integral se subsunción al capital. Cabe señalar que la información solo barca a los trabajadores con seguro social, 16.9 millones de un universo integral de 52 millones de personas que conforman la población económicamente

---

solicitar una ayuda asistencial que podría incrementar hasta en un 15% el importe de tu pensión. IMSS, Solicitud de Pensión por Incapacidad Permanente, 2014".

Consultar la página oficial del Instituto Mexicano del Seguro Social http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01016.

[191] "Para nosotros, como lo mostramos en el capítulo primero, el proceso fundamental en la reproducción del capital es el desarrollo de la productividad en términos relativos, partiendo de un año base y contemplando su evolución diversa en las distintas ramas de la economía. Por ello, los distintos datos correspondientes a los diferentes sectores hemos de presentarlos bajo la forma de números índice, homogeneizando el valor añadido por hora de trabajo en el año base. La principal limitación que la medición indirecta de la productividad como intensidad del trabajo es que aparece confundida con los aumentos efectivos de intensidad del trabajo. La medición física de la productividad también estaría sujeta a la misma interferencia: el incremento de la producción como consecuencia de una mayor intensidad de trabajo, de una condensación real de un volumen superior de trabajo que suele acompañar al incremento de la fuerza productiva social del trabajo.

El problema reviste particular importancia dado que la industrialización reciente del país, de 1960 a 1979, ha descansado en un incremento permanente de la intensidad del trabajo. Laurell y Márquez, en su trabajo sobre el desgaste obrero en México, muestran cómo la tasa de accidentes de trabajo registrada por el IMSS, es decir, el número de accidentes entre el número de asegurados, aumentó en 42% entre 1960 y 1979.(13) Una causa fundamental de esta creciente erosión de la salud obrera es el aumento de la intensidad del trabajo, que con la fatiga y el incremento del ritmo de la producción recrea las condiciones para un mayor número de percances en el proceso de trabajo".

VELASCO ARREGUI, Edur. Crisis y productividad en la gran industria en México, Facultad de Economía, UNAM, 1985. pp. 18-19 y LAURELL, O. y MÁRQUEZ, M. El desgaste obrero en México, Editorial ERA, México, 1983, p. 102.

CUADRO 4.4
TRABAJADORES ASEGURADOS AL IMSS E INCAPACIDADES PERMANENTES POR ACCIDENTES DE TRABAJO*

Año	Total de trabajadores asegurados al IMSS	Incapacidades permanentes*
2005	12,965,789	12,550
2006	13,573,677	13,742
2007	14,144,576	13,321
2008	14,435,576	15,115
2009	13,994,127	16,286
2010	14,524,448	17,608
2011	15,153,643	19,823
2012	15,856,137	21,511
2013**	16,921,058	23,310

* Incapacidades permanentes por accidentes en el trabajo y en el trayecto directo al trabajo.

** Cálculos preliminares.

Fuente: IMSS, Memoria Estadística (varios años), México, D. F.

activa. Pero lo más significativo es su tendencia. En el periodo que va del 2005 al 2013, el número de incapacidades permanentes, como consecuencia de la utilización intensiva de la fuerza de trabajo por parte de las empresas en México, creció en un 85%, esto es a una tasa anual del 8%, duplicando y más el crecimiento del número de asegurados que fue de tan solo del 3.4% anual. El dato nos arroja luz sobre un hecho terrible: el incremento de la producción por trabajador en México en los últimos años, para la economía en su conjunto y no en ramas asiladas, solo se ha alcanzado por una mayor explotación de los trabajadores y no por mejoras sustantivas en la innovación tecnológica de los procesos productivos. Ello obedeció a una correlación de fuerzas específica que tuvo lugar en el país después del año 2006, como lo habremos de desarrollar en la sección correspondiente. Lo interesante del caso es que la nueva Ley Federal del Trabajo busca cristalizar esta correlación coyuntural del poder patronal con un andamiaje legal permanente en la nueva Ley Federal del Trabajo del año 2012. Muchos de los nuevos ordenamientos de la nueva Ley Federal del Trabajo, en apariencia menores, más allá de abaratar la contratación y el despido, con todas las nuevas modalidades de incorporación al mercado laboral, refuerzan la intensidad del trabajo, que deja de ser convenida para ser unilateral y coactivamente impuesta por una de las partes, el patrón.

Aquí, de nuevo, tenemos la intersección de los siguientes nuevos artículos, que interactúan entre sí para potenciar su impacto real. Como punto de partida de este procedimiento metodológico resaltamos que la nueva Ley Federal del Trabajo no incide en las relaciones laborales de manera inconexa y separada, derivando sus consecuencias, una a una, en aspectos puntuales de la misma, sino como fuerzas convergentes en la definición de aspectos cualitativos en la relación entre las clases sociales en el proceso de producción. La ley potencia la forma en la que el capital subordina a la fuerza de trabajo dentro del proceso de producción, su diseño específico establece las relaciones de poder en el piso de fábrica y en los demás centros de trabajo, y en el caso específico de la definición de la intensidad del trabajo, vuelve a actuar a través de *zonas jurídicas* creadas por la intersección de los siguientes artículos, que procuran

hacer irreversible, e incluso acrecentar, la densidad de trabajo por unidad de tiempo, conquistada por las empresas a través de un estado de excepción en los últimos años.

Reforzamiento del despido como herramienta coercitiva

> "**Artículo 48.** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.
>
> Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, *a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.*
>
> Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.
>
> En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento. Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y, en caso de reincidencia, la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia".[192]

Como ha sido señalado por eminentes laboralistas como el doctor Manuel Fuentes Muñiz, la limitación de los salarios caídos en el artículo 48 se suma a un conjunto complejo de jurisprudencias, prácticas lesivas y leyes paralelas, como la que rige el funcionamiento de las cooperativas, para colocar a los trabajadores en una condición de gran vulnerabilidad para defender la estabilidad en su puesto de trabajo. En el reforzamiento del despido como mecanismo coercitivo destacan las nuevas causales para rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón: "[...] Además de estas prácticas fraudulentas avaladas por el Poder Judicial en beneficio del patrón, se abre un nuevo espacio de arbitrariedad en perjuicio del trabajador con motivo de las recientes reformas laborales [...] Se agregó como causal de rescisión el que se acuse al empleado de cometer faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos a clientes o proveedores. No se crítica la existencia de esta nueva causal, sino el que permite abusos al poder y se aplican sin dar al trabajador el derecho a defenderse antes de ser despedido. Basta con que exista el escrito de un cliente o proveedor acusando a un empleado, sin conocimiento de este, para que pueda ser cesado sin derecho a indemnización alguna. La palabra del cliente o proveedor con la Reforma Laboral tiene más validez que la del trabajador".[193]

---

[192] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del año 2012. Primera sección, p. 44.

[193] FUENTES MUÑIZ, Manuel. Los despidos en los albores de la Reforma Laboral. Defensor, Revista de Derechos Humanos, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Año IX, núm. 5, mayo 2013, pp. 15-16,

Aumento de las funciones desempeñadas por los trabajadores en su puesto de trabajo

> **"Artículo 56 Bis.-** Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.
>
> *Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador".*[194]

Ascenso en el escalafón por rendimiento y capacitación

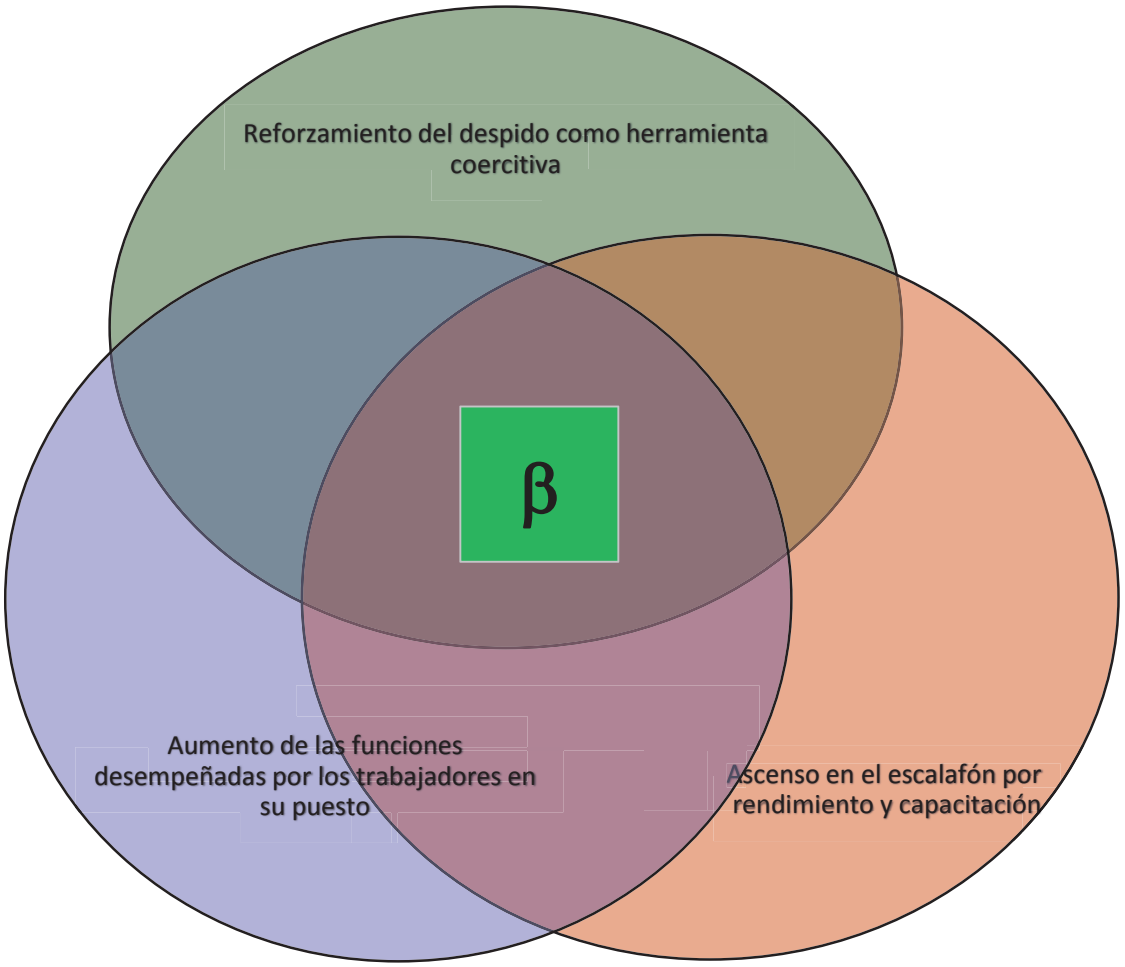
> **"Artículo 159.** *Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto".*[195]

La intersección de esos artículos crea una nueva *zona jurídica*, aquella en la que los artículos señalados actúan en combinación y como enjambre, a la que hemos denominado con la letra griega β dentro de la **gráfica 4.2**, que establece la posibilidad para las empresas de subordinar a los trabajadores en el proceso de trabajo de manera implacable a partir de establecer un mayor número de funciones para cada uno de los puestos de trabajo, "compensando" las mayores obligaciones con un incremento discrecional y no convenido de

[194] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del año 2012. Primera sección, pp. 44-45.

[195] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del año 2012. Primera sección, p. 51.

GRÁFICA 4.2 REFORMA LABORAL Y AUMENTO DE LA INTENSIDAD DEL TRABAJO ZONA JURÍDICA β



las remuneraciones de la persona asalariada. En caso de no aceptar el incremento en la carga de trabajo, entra en acción la amenaza, no necesariamente la realización del mismo, del despido como herramienta política en el centro de trabajo y no como un posible incidente en la relación laboral que se dirime en los órganos jurisdiccionales. El abaratamiento del despido adquiere su verdadera dimensión en el piso de fábrica, o en cualquier centro de trabajo, como una poderosa palanca que refuerza la autoridad unilateral y discrecional de los patrones sobre el trabajo subordinado. Por último, el elemento consensual del nuevo orden laboral reside en que aquellos trabajadores que acrediten "mayor productividad" y que hayan accedido a la "capacitación para los nuevos puestos de trabajo" asociados a nuevas formas de producción, y posiblemente con nuevas y acrecentadas tareas y responsabilidades, tendrán prioridad para ascender dentro de la estructura de la empresa.

4.3 La disminución de los costos directos e indirectos en la contratación de la fuerza de trabajo

Convergiendo con el reforzamiento del poder de los patrones en el desarrollo cotidiano del trabajo, las modalidades neoliberales de relación laboral, legalizadas por la Reforma Laboral del año 2012 ya incidieron en una modificación de las condiciones de contratación de los trabajadores en el terreno de la contratación que precede al desempeño del trabajo, en el terreno del proceso de producción, esto es, en las circunstancias en las que trabajadores y empresas establecen inicialmente su relación en el ámbito estricto del mercado laboral.

Aquí es nítido el papel que juega aquel conjunto de cambios en las relaciones laborales que en otros países se ha llamado la introducción de modalidades precarizadas o "contratos laborales chatarra", en los que la Ley Federal del Trabajo del año 2012 integra una sumatoria de elementos que provocan lo que en España han llamado una "devaluación interna" del mercado laboral, esto

es, un descenso de los salarios reales, como consecuencia de un descenso de los salarios nominales en segmentos muy significativos del mercado laboral. Durante el primer año de la aplicación de las nuevas formas de contratación previstas por la Ley Federal del Trabajo del año 2012, las estadísticas laborales en México del año 2013 expresan con nitidez como los contratos chatarra descansan en salarios más bajos que los precedentes, al generar tal incertidumbre y precariedad en los nuevos trabajadores que están obligados a aceptar condiciones cada vez más desfavorables en el punto de partida, con la ilusión de pasar el periodo de prueba y alcanzar la tierra prometida de una relación laboral por tiempo indeterminado. A continuación transcribimos las "novedosas" formas de contratación de la fuerza de trabajo contendidas en la Ley Federal del Trabajo del año 2012 que han provocado una depresión salarial significativa en el transcurso de los años recientes, considerando que muchas de estas formas de contratación, como es el caso del *outsourcing* se habían extendido *de facto*, antes que la Reforma del 2012 las legalizara. En este caso, el contrato a prueba, el contrato para capacitación inicial y el régimen de subcontratación crean con la intersección de sus potencias especificas una *nueva zona jurídica a la que denominamos* Ω *(omega),* que en su acción coordinada produce tremendos estragos en los niveles de remuneración integral de la fuerza de trabajo.

Duración de las relaciones de trabajo

> **"Artículo 35.** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, *por temporada o por tiempo indeterminado y, en su caso, podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.* A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.
>
> **Artículo 39-A.** En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. *Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores*, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, *se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.*

Artículo 39-B. *Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.*

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o, en su caso, hasta de seis meses solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. *Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia, el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta*

ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito, garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario, se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, esta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".[196]

En esta nueva intersección, que crea una nueva *zona jurídica a la que hemos denominado* Ω *omega*, la cual se puede apreciar en la **gráfica 4.3,** la integran los artículos de la nueva Ley Federal del Trabajo correspondientes a los contratos de prueba y capacitación, al régimen de subcontratación, y a las nuevas causales de despido, que por separado, pero más aún actuando de manera combinada, vulneran todo equilibrio y equidad en los intercambios entre trabajo asalariado y capital en el mercado laboral mexicano y precarizan la estabilidad en el empleo.

Régimen de subcontratación

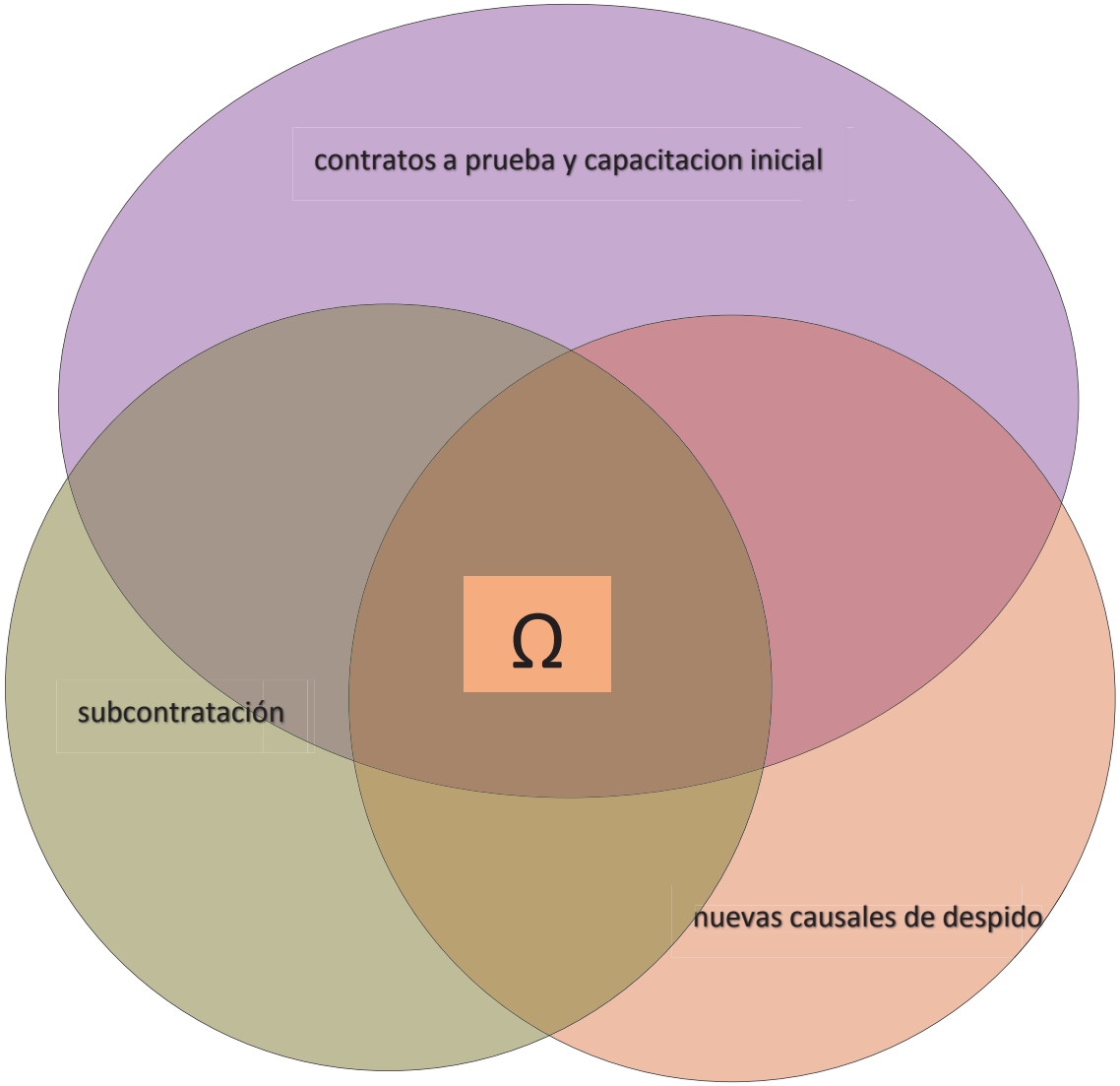
Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

[196] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del 2012. Primera sección, pp. 42-43.

GRÁFICA 4.3 REFORMA LABORAL Y PRECARIZACIÓN DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ZONA JURÍDICA Ω



Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

d) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

e) Deberá justificarse por su carácter especializado.

f) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley".[197]

Que las modalidades de contratación como el *outsourcing*, los contratos por capacitación inicial y a prueba se están extendiendo a costa de los antiguos empleos estables por tiempo indeterminado es un hecho que se refleja en la depresión salarial desatada desde 2008, y que no ha cesado durante el año 2013. Como lo reflejan las estadísticas de la ENEO y la STPS, ver **cuadro 4.5**, los empleos con bajos salarios, más de un salario mínimo y hasta dos veces el salario mínimo, es el segmento más dinámico del mercado laboral. La fuerza de trabajo, desprovista de protección social y en condiciones precarizadas de empleo se están ocupando con salarios apenas superiores al de por sí deteriorado salario mínimo. En este grupo, entre el año 2012 y la segunda mitad del año 2013, la ocupación había crecido en más de un millón de puestos de trabajo, mientras aquellos puestos de trabajo con remuneraciones por encima de cinco salarios mínimos se redujeron de manera significativa a lo largo del año 2013: en el último trimestre del año 2013, la propia ENOE muestran un descenso de más de 250 mil puestos de trabajo en el rango de salarios superiores a más de cinco veces los salarios mínimos. El deterioro de este segmento lo recibe el anterior, que crece a consecuencia del descenso salarial de los trabajadores, antes mejor retribuido, por tanto, en medio de estas mareas salariales, se consolida como franja salarial aquella que va de tres a cinco salarios mínimos.

[197] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del año 2012. Primera sección, p. 40.

CUADRO 4.5
POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE INGRESO

Concepto	IV Trimestre 2012	IV Trimestre 2013	Variaciones Absolutas
Total	49,076,626	50,243,493	1,166,867
No recibe ingresos	4,111,804	4,058,706	-53,098
Hasta un salario mínimo	6,444,068	6,886,960	442,892
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	11,278,804	11,745,969	467,165
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	10,733,630	10,437,333	-296,297
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	7,408,853	7,896,274	487,421
Más de 5 salarios mínimos	3,924,027	3,656,915	-267,112
No especificado	5,175,440	5,561,336	385,896

Fuente: STPS. Informacion Oportuna Laboral, febrero, 2014.

El saldo de las serpientes y escaleras en el mundo laboral durante el primer año de la Reforma Laboral es que el mayor número de trabajadores, 30 millones, no reciben más de tres salarios mínimos al día, según lo determina el propio INEGI a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Otra fuente de gran importancia para observar el impacto de las formas neoliberales en los niveles de ingreso de la población son las estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuya evolución en los diez años precedentes podemos observar en el **cuadro 4.5 bis**, que nos indica la evolución del salario diario de los trabajadores asegurados al IMSS por tamaño de empresa. El cuadro nos indica que conforme se generalizaba de facto el *outsourcing* otras formas precarizadas de contratación, sobre todo a raíz de la crisis de 2008, el país atravesó por un estancamiento salarial notable, pero este estancamiento se expresó de manera más acentuada entre las empresas de mayor dimensión. En el año 2002, los salarios en las empresas grandes eran casi tres veces los salarios de las empresas más pequeñas, esto es, casi un 300%. Lo anterior es consecuencia natural de la mayor productividad y el mayor poder de negociación de los trabajadores en aquellas unidades económicas de mayor dimensión. Para el año 2012, la capacidad de negociación de los trabajadores de las empresas con más de 50 personas ocupadas registradas en el IMSS, las que hemos denominado en este cuadro empresas grandes, se había deteriorado en términos relativos, como lo muestra el hecho de que la proporción de sus salarios con respecto a las empresas pequeñas ya era de tan solo el 2.5 a uno.

4.4 La reducción del derecho de negociación colectiva de los trabajadores y su impacto en la tasa de sindicalización

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del año 2012 parte de la idea de cubrir una omisión en la legislación laboral mexicana en materia del derecho a

CUADRO 4.5 BIS. SALARIO X TAMAÑO DE EMPRESA
SALARIO DIARIO DE TRABAJADORES ASEGURADOS AL IMSS
POR TAMAÑO DE REGISTRO PATRONAL, 2002-2012 (PESOS DE 2012)

Año	Total	Pequeños patrones 1-5 trabajadores	Medianas empresas 6-50 trabajadores	Empresas grandes Más de 50 trabajadores
2002	250.0	110.1	176.4	300.9
2003	258.0	115.8	182.7	309.1
2004	259.3	120.1	185.6	307.2
2005	265.8	126.9	191.3	312.1
2006	268.7	128.9	193.8	313.7
2007	271.4	130.5	196.0	315.6
2008	269.8	128.8	194.6	314.1
2009	268.2	128.9	194.9	312.0
2010	268.0	128.0	192.3	310.8
2011	269.8	127.6	192.1	311.9
2012	270.9	128.2	191.9	312.0

Fuente: Informe Anual IMSS 2013, Anexo estadístico.

la negociación colectiva. Destacados especialistas en derecho del trabajo han señalado que:

> "[...] Si hay un derecho troncal en el Estado social y en el propio derecho del trabajo moderno [...] es el de negociación colectiva. Significa el paso desde la autoridad unilateral y omnímoda del empleador sobre el trabajador, a unas relaciones laborales basadas en el equilibrio entre sindicatos y organizaciones empresariales".[198]

Dada las múltiples dificultades para establecer la autonomía de la voluntad colectiva de los trabajadores para pactar sus condiciones de trabajo, la Nueva Ley Federal del Trabajo del año 2012 decidió incorporar como un paliativo en el capítulo de "Obligaciones de los Patrones" la prohibición expresa de los *patrones de tomar acciones para impedir la formación de los sindicatos* o intervenir en la vida interna de los mismos en los siguientes términos:

> **"Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:
>
> [...] **V.** Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, *impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;* [...]"[199]

La inclusión de este pequeño estribo en el inciso V del artículo 133, no puede sino ilustrar cómo se pretende compensar con un conciso remiendo, el hecho oprobioso de la NO ratificación por México de los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, que sí tendrían consecuencias jurídicas directas para evitar la simulación institucional al exigir los trabajadores la

---

[198] LÓPEZ GARRIDO, Diego y PERALTA, Ricardo. La Reforma laboral es inconstitucional, periódico El País, España, 8 de marzo del año 2012, p. 32.

[199] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del año 2012. Primera sección, pp. 46-47.

bilateralidad en la regulación de la relación laboral. El derecho a la negociación colectiva se encuentra vulnerado y vulnerable desde el momento en que el Estado mexicano *no ha* suscrito los convenios internacionales que lo obligarían a cumplir sin cortapisas ni remedos el derecho de los trabajadores a ejercer plenamente la autonomía de su voluntad colectiva a la hora de establecer sus condiciones de trabajo.

A continuación reproducimos el texto íntegro de los convenios 98 y 154, dada la enorme importancia de dicha omisión en el régimen laboral de México y para poder ilustrar la distancia que media entre los mismos y lo contenido en la Ley Federal del Trabajo del año 2012.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Convenio número 98)

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. (Entrada en vigor: 18 julio 1951). Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949). Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

   (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

   (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá

considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina

Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

(a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

(b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

(c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

(d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los periodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una

memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas".[200]

[200] Organización Internacional del Trabajo, Convenio 98, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva
(Entrada en vigor: 11 agosto 1983)

Preámbulo

"La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce "la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan [...] lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos";

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales

enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión *negociación colectiva* comprende 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:

(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión *negociación colectiva* se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión *negociación colectiva* incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice

en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

Parte II. Métodos de Aplicación

Artículo 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Parte III. Fomento de la Negociación Colectiva

Artículo 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

   (a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

   (b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existente.

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de 2 Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta

comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

   (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
   (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas".[201]

[201] OIT. Convenio 154 Sobre Negociación Colectiva, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154

Como ha señalado la propia OIT:

> "[...] El Convenio núm. 98 es un convenio fundamental y uno de los más ampliamente ratificados. En él se subraya no solo el compromiso con el fomento de la negociación colectiva voluntaria, sino también con la protección a los trabajadores contra la discriminación. La negociación colectiva libre es únicamente posible si hay una protección real contra la discriminación hacia los sindicatos. Para que las negociaciones tengan razón de ser deben tener lugar en un ámbito donde las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan expresar sus puntos de vista con plena libertad. Todos los Estados miembros, hayan o no ratificado el Convenio núm. 98, están obligados, en virtud de su pertenencia a la OIT, a respetar el principio de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Este principio se reafirma en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998".[202]

El Gobierno mexicano se ha resistido a su ratificación dado que lo obligaría a respetar la libre voluntad de las partes, en particular en los términos en que lo define el artículo 2:

> "[...] Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores". (ver supra). –Partiendo, además, del hecho que la recomendación 163 de la propia OIT señala como corolario de los convenios 98 y 154 que los Estados miembros deben:– "[...] facilitar el establecimiento voluntario y

[202] OIT. Precedentes Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), Ginebra 2011, p. 15.

el crecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes y representativas;" además de "[...] asegurar el reconocimiento de dichas organizaciones de empleadores y de trabajadores a efectos de la negociación colectiva y un marco para la representación objetivamente verificable de los trabajadores y empleadores por las organizaciones que llevan a cabo negociaciones colectivas". [203]

La no suscripción por parte del Estado mexicano de los Convenios 98 y 154 se da bajo un marco jurídico en donde el derecho a la negociación colectiva se presenta de manera tácita en el propio artículo 123 constitucional, cuyo énfasis se encuentra en el papel del Estado como sujeto central en el equilibrio entre los factores de la producción.[204]

---

[203] Ibíd., p. 13.

[204] "La expresión *negociación colectiva* comprende todos los acuerdos que conciertan los representantes de los factores de la producción, es decir, tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleados o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el fin de iniciar una contratación colectiva, revisar un convenio vigente, modificar un convenio, fijar las condiciones de trabajo y empleo, exigir ciertas prestaciones económicas, suspender o modificar contratos, mejorar el diálogo social en la empresa o mejorar las relaciones entre empleadores y trabajadores [...] El constituyente de Querétaro, a pesar de su gran espíritu social, no vislumbró con claridad en el texto constitucional una reglamentación precisa de esta figura, imprescindible en el Derecho Colectivo, que es la negociación colectiva, sin embargo, sí establece el derecho de libertad sindical sin condiciones, que es amplísimo y es ahí donde se germina la negociación colectiva, a través de la cual los sindicatos pueden alcanzar sus fines que son el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de sus agremiados. No es comprensible la existencia de la libertad sindical en ausencia de la negociación colectiva o de la huelga [...] El derecho de negociación colectiva (materializada en el contrato colectivo de trabajo), junto con el de sindicación y la huelga conforman la trilogía indisoluble de los derechos colectivos y son los instrumentos que el constituyente puso en manos de los trabajadores para la defensa de sus intereses como clase social. El derecho a negociar colectivamente las condiciones de prestación de servicios laborales no tiene un fundamento constitucional expreso en ninguno de los apartados del artículo 123 constitucional, sin embargo, podemos inferir su regulación legal de la siguiente manera: por lo que respecta al Apartado "A" cuando en el tercer párrafo del artículo 123 se menciona "[...] y de manera general, todo contrato de trabajo", se comprende no solo el contrato individual sino también el colectivo. La libertad de sindicalización, consagrada en la fracción XVI, carecería de sentido en ausencia de la facultad sindical de negociar las condiciones de trabajo [...] De lo anterior podemos afirmar que en la Ley Federal del Trabajo se infiere la regulación de la negociación colectiva en los artículos del 386 al 403 en lo que se refiere al contrato

La ausencia de ratificación por parte del Gobierno de México de los convenios 98 y 154 ha tenido severas consecuencias en el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva y al derecho a la libertad sindical, como se manifiesta en la reducción de la densidad sindical en el país en el curso de las últimas tres décadas. La desarticulación entre asociación sindical y negociación colectiva ha llevado a una menguante tasa de sindicalización en México, esto es, a un descenso en la proporción que existe entre trabajadores sindicalizados y la población económicamente activa. El saldo es la existencia de numerosos contratos colectivos registrados ante las juntas de conciliación y arbitraje, pero muy pocos de ellos expresan un proceso real de negociación colectiva.[205]

---

colectivo de trabajo, y del 404 al 421, en cuanto al contrato-ley. La ley laboral mexicana *no establece con precisión* para los trabajadores organizados colectivamente el momento de la negociación, la etapa de preparación previa a la celebración del contrato, los procedimientos a seguir para establecer los acuerdos, pero sí impone al patrón la obligación de celebrar el contrato colectivo cuando el sindicato se lo solicite, y que esto se hace a través del ejercicio del derecho de huelga".

GARCÍA MORALES, Lilia. La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales, Revista Cultura Jurídica, núm. 3, julio - septiembre de 2011, pp. 199-204.

[205] "De los más de tres millones de empresas registradas en el país, solo un millón tiene contrato colectivo, y de éstos se revisan menos de 10%, es decir, 100 mil. El resto está bajo protección de un líder o abogado que actúa por medio del sistema de cuotas. La Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) indica que las grandes empresas están protegidas por sindicatos (Muñoz, 2004). En México existen más de medio millón de franquicias que tienen ese tipo de contratos (sin mencionar a las maquiladoras y otras). Empresas trasnacionales como Wal-Mart y McDonald's, utilizan los llamados "contratos de protección" para imponer la contratación por horas, lo que es completamente ilegal, ya que deberían pagar por lo menos el salario mínimo. Hay casos, como el Wal-Mart, en los que todo trabajador que ingresa tiene que firmar su renuncia en blanco para que, si es despedido, esté imposibilitado para reclamar cualquier derecho (Ramírez, 2005).

Los contratos de protección dominan el norte del país, ya que aseguran perfectamente los intereses de las maquiladoras volátiles. En Tijuana, por ejemplo, desde la llegada al poder del Partido Acción Nacional al Gobierno de Baja California, en 1989, se dio un importante crecimiento de los contratos de protección. En 2001 se calculaba que más de 700 de las 890 maquiladoras existentes entonces en esa ciudad fronteriza tenían sindicatos fantasma con sus respectivos contratos de protección (Adelson, 2001). Pero, este tipo de contratos no es privativo del norte del país. Tan solo en el Distrito Federal se tienen registrados 110 mil contratos colectivos de trabajo, de los cuales 99 mil no se revisan y están bajo la protección de "líderes" sindicales". CALDERÓN SALAZAR, Jorge. Impacto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte sobre la economía y las relaciones laborales en México, en el libro

Como lo muestran los **cuadros 4.6 y 4.7**, en el transcurso de los últimos cuarenta y tres años, a pesar de que la fuerza de trabajo del país experimentó un crecimiento formidable de 12.9 a 52.3 millones de personas incorporadas a la población económicamente activa, a una tasa promedio anual del 3.3% anual, lo que implicó que se multiplicó por cuatro entre el año de 1970 y el año 2013, en contraste, la vida sindical se contuvo y reblandeció al punto de crecer a un ritmo promedio anual de apenas 47 mil personas en términos absolutos, mientras la fuerza de trabajo se expandía en casi un millón de personas al año. Podemos distinguir en este largo periodo dos fases de un largo ciclo. La primera iría de 1970 a 1982, en la que se combinaron tres elementos para incrementar de manera sin precedente la afiliación en los sindicatos: primero, la expansión de las empresas estatales, que extendieron su personal ocupado de 400 mil a un millón de personas, en segundo lugar, de manera simultánea, la expansión del empleo en los servicios públicos, en todos los niveles, que multiplicaron los trabajadores afiliados al ISSSTE y a los sindicatos de trabajadores en dependencias gubernamentales de 430 mil a un millón 435 mil, y por último, pero no menos importante, una política laboral proactiva en términos sindicales que se extendió al sector industrial y a múltiples servicios privados, la afiliación permanente al IMSS y a los poderosos sindicatos corporativos. En este periodo, la fuerza de trabajo sindicalizada alcanzó su cota máxima, una densidad sindical del 31% de la fuerza de trabajo en términos relativos y 5.4 millones de trabajadores urbanos y rurales. Un segundo ciclo se inicia con el primer Gobierno neoliberal, el de Miguel de la Madrid en diciembre de 1982, en el que el curso de las crisis económicas con su secuela de privatizaciones, apertura comercial, descentralización económica y la austeridad en el gasto público, deshicieron la base del viejo contrato social mexicano y destruyeron la base material de las organizaciones gremiales construidas en el periodo precedente. [206]

Auge y perspectivas de los contratos de protección, coordinado por Inés González Nicolás, Editorial Fundación Friedrich Ebert, México, segunda edición, México, 2006, pp. 62-63.

[206] "Depredadora del derecho colectivo y de manera específica de la negociación profesional, la Reforma Laboral del 2012 se consolida como la más retardataria expresión del neoliberalismo

Para el año 2013, los trabajadores bajo la cobertura de una organización sindical y con un contrato colectivo vigente son en términos absolutos un millón menos de trabajadores que treinta años atrás, tan solo 4.4 millones en el año 2013. Como lo muestra la comparación de los **cuadros 4.6 y 4.7**, la tasa de sindicalización, o densidad sindical como también se le conoce, ha caído en casi todos los estados de la República , con las notables excepciones de San Luis Potosí, Oaxaca y Zacatecas. Pero, el caso más dramático es el del Distrito Federal, en el que la relocalización hacia otros estados de lo que era las antiguas platas industriales del Valle de México, y una política laboral reacia a la organización gremial de los trabajadores, hizo que disminuyera el número de trabajadores sindicalizados de 768 mil en el año de 1970 a tan solo 418 mil en el año de 2013. Pero, dado que la población económicamente activa aumentó de forma sustancial en este periodo, la densidad sindical en la capital de la República se contrajo del 34.5% en el año de 1970 a 9.5% en el año 2013, esto es, veinticinco puntos menos. De haberse preservado la tasa de sindicalización, el número de trabajadores sindicalizados en el Distrito Federal debería ser de 1,524,910 trabajadores, 3.6 veces más que los organizados en esta segunda década del siglo XXI. El fenómeno se repite con igual intensidad en el Estado de México, Jalisco, Nuevo León, Puebla y Veracruz, En el caso específico de Nuevo León, de haberse mantenido la tasa de sindicalización de 1970,

---

y la oligocracia laboral. De tal suerte que con el abierto reconocimiento de la subcontratación y en la especie del *outsourcing* atomiza el desarrollo de las organizaciones sindicales que sin soporte numérico, desintegrará los sindicatos e imposibilitará la firma y la revisión del contrato colectivo de trabajo [...] Así, desde una perspectiva general, la Reforma Laboral es execrable toda vez que no preserva la contratación colectiva de trabajo de la corrupción generada por el corporativismo sindical y las empresas, asumida y solapada por las juntas que registran subrepticia e imponente los ya generalizados contratos de protección. Por no proveer en absoluto al control y la depuración de nuestra justicia de consigna; y por operar la flexibilización a ultranza de las relaciones de trabajo sin siquiera buscar nivelar la ostensible desregulación proempresarial con la protección social debida para el sector laboral. En la crítica sindical internacional al calderonato se censura que destruye el movimiento sindical independiente en México mediante la eliminación de las ya difíciles aperturas a través de las que los grupos de trabajadores pueden elegir su representación sindical". SANTOS AZUELA, Héctor y SANTOS MÉNDEZ, Verónica. Fundamentos y Reforma del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, pp. 153-156.

CUADRO 4.6
TASA DE SINDICALIZACIÓN POR ENTIDAD FEDERATIVA. 1970

	Sindicalizados	PEA	Tasa de sindicalización
Total Nacional	**2,404,350**	**12,955,057**	**18.6**
Aguascalientes	15,314	86,961	17.6
Baja California	54,670	222,241	24.6
Baja California Sur	7,146	34,850	20.5
Campeche	27,687	71,657	38.6
Coahuila	99,004	289,389	34.2
Colima	12,736	68,277	18.7
Chiapas	30,680	402,840	7.6
Chihuahua	62,447	416,026	15.0
Distrito Federal	768,915	2,230,986	34.5
Durango	41,755	224,745	18.6
Guanajuato	45,570	562,297	8.1
Guerrero	34,954	383,027	9.1
Hidalgo	28,132	301,930	9.3
Jalisco	135,167	898,184	15.0
México	122,236	991,773	12.3
Michoacán	64,758	543,578	11.9
Morelos	15,595	170,877	9.1
Nayarit	16,331	147,133	11.1
Nuevo León	149,671	491,829	30.4
Oaxaca	28,374	521,385	5.4
Puebla	69,448	679,704	10.2
Querétaro	14,629	128,084	11.4
Quintana Roo	13,946	25,019	55.7
San Luís Potosí	33,576	328,541	10.2
Sinaloa	62,318	346,348	18.0
Sonora	55,845	284,199	19.6
Tabasco	40,261	196,678	20.5
Tamaulipas	85,844	381,771	22.5
Tlaxcala	23,025	106,433	21.6
Veracruz	131,446	1,000,064	13.1
Yucatán	99,428	201,630	49.3
Zacatecas	13,443	216,601	6.2

Fuente: Secretaría de Economía, DGE, México, 1970.

CUADRO 4.7
TASA DE SINDICALIZACION POR ENTIDAD FEDERATIVA. 2013

	Sindicalizados	PEA	Tasa de sindicalización
Total Nacional	**4,430,216**	**52,309,000**	**8.5**
Aguascalientes	43,247	531,000	8.1
Baja California	124,455	1,553,000	8.0
Baja California Sur	49,210	355,000	13.9
Campeche	35,795	402,000	8.9
Coahuila	207,718	1,336,000	15.5
Colima	35,547	351,000	10.1
Chiapas	98,000	2,001,000	4.9
Chihuahua	85,566	1,544,000	5.5
Distrito Federal	418,149	4,420,000	9.5
Durango	59,815	736,000	8.1
Guanajuato	136,514	2,546,000	5.4
Guerrero	122,096	1,349,000	9.1
Hidalgo	86,052	1,155,000	7.5
Jalisco	249,918	3,547,000	7.0
México	552,132	7,193,000	7.7
Michoacán	135,269	1,921,000	7.0
Morelos	67,697	818,000	8.3
Nayarit	59,881	549,000	10.9
Nuevo León	243,380	2,299,000	10.6
Oaxaca	126,429	1,677,000	7.5
Puebla	160,734	2,710,000	5.9
Querétaro	64,295	754,000	8.5
Quintana Roo	86,250	746,000	11.6
San Luís Potosí	122,412	1,115,000	11.0
Sinaloa	96,653	1,291,000	7.5
Sonora	142,662	1,300,000	11.0
Tabasco	97,290	987,000	9.9
Tamaulipas	256,405	1,585,000	16.2
Tlaxcala	51,968	558,000	9.3
Veracruz	274,204	3,238,000	8.5
Yucatán	73,540	993,000	7.4
Zacatecas	66,933	624,000	10.7

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2013.

el número de trabajadores sindicalizados sería de casi 700 mil trabajadores en lugar de los 243 mil actuales. Cabe destacar que el impacto de la industrialización en los estados del norte de la República ha conducido a que, a pesar de las fuertes restricciones al ejercicio real de la negociación colectiva, sean estados como Tamaulipas, Coahuila, Baja California Sur y Sonora, aquellos con una tasa de sindicalización de arriba del 11%. Mención particular tiene el estado de Quintana Roo, donde el peso de las administraciones públicas, federal y local, más la presencia de un sector turístico globalizado, mantienen la densidad sindical arriba del 10%. Pero, para el país en su conjunto, el peso dentro de la fuerza de trabajo de las organizaciones de representación gremial retrocedió del 18.6% en el año de 1970 al 8.5% en el año de 2013, diez puntos menos en este largo ciclo de 43 años.

El sindicalismo mexicano se encuentra en la segunda década del siglo XXI recluido en un pequeño nicho, en el que el 75% de sus afiliados se encuentran en instituciones públicas, donde destacan las de educación y salud y, por tanto, en el sector servicios. Considerando la Población Económicamente Activa en el estratégico sector industrial, tomando como base tanto la industria manufacturera como la industria de la construcción, solo 9 de cada cien personas ocupadas se encuentran sindicalizadas. Otro dato de gran importancia es que la mitad de los afiliados sindicales tiene menos de diez años en su empleo, lo que hace del movimiento obrero mexicano un sindicalismo con un gran peso de trabajadores jóvenes entre sus afiliados de base. Otro rasgo formidable, aunque pocas veces ponderado, es que para el año 2013, el 46 por ciento de los afiliados a los sindicatos son mujeres, esto es, cerca de dos millones de sindicalistas, aunque el número de trabajadoras es de 18 millones, frente a 32 millones de varones. Lo anterior implica que en relación con su peso específico en la población económicamente activa, la tasa de sindicalización de las mujeres es mayor, 10 de cada cien, frente a 7 de cada cien entre los hombres. En su conjunto, el movimiento sindical en treinta años ha perdido dos terceras partes de su representación en relación a la población económicamente activa. De haber preservado el peso que tenía a comienzos de los años ochenta del siglo pasado, 31% de la fuerza de trabajo del país, su membrecía

tendrá que ser de 16 millones de afiliados, cuatro veces más que la que posee actualmente. Todo lo anterior se concentra y resume en una situación inadmisible: la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores en México se encuentra esencialmente lesionada por las formas contrahechas toleradas dentro del marco jurídico refrendado en la Ley Federal del Trabajo del año 2012.[207]

En la reforma de la Ley Federal del Trabajo del año 2012 se pretende mantener un régimen de simulación en la autonomía de la *voluntad colectiva*, y tan solo se establecen criterios procedimentales sujetos a la buena voluntad de la autoridad, como en el caso del artículo para acceder al derecho de asociación como en el artículo 364 bis.

> "**Artículo 364 Bis**. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical".[208]

---

[207] "Resulta revelador que durante las pláticas sobre la Reforma Laboral, los empresarios hayan sido los primeros que se opusieran a un régimen de transparencia gremial; en el tema de la consulta a los trabajadores señalaron que estaban de acuerdo en que esta se llevase a cabo, pero únicamente cuando se tratara de un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo. En todo momento se opusieron a que los trabajadores fueran consultados cuando se trataba de una firma de contrato colectivo sin emplazamiento a huelga, porque no querían renunciar al derecho, que consideran sagrado, de decidir cuál es el sindicato que debe representar a sus trabajadores. Por esta razón, plantearon una maniobra que lograron incluir en la llamada Reforma Laboral Abascal. El engaño consistía en que en los casos de emplazamientos a huelga los sindicatos estarían obligados a acreditar que tienen por objeto la firma de un contrato colectivo o en los juicios de titularidad (cuando se pretende cambiar la representación porque los trabajadores prefieren a otro sindicato) sería requisito indispensable para dar trámite jurídico exhibir una certificación con los nombres de los trabajadores miembros del sindicato. Insistimos, este no es un requisito cuando la firma del contrato colectivo es sin emplazamiento a huelga; en este caso no es necesario acreditar nada y la inmensa mayoría de los contratos de protección obviamente son sin emplazamiento a huelga, es un proceso casi secreto y de carácter repentino en el que los trabajadores se enteran, si es que llegan a enterarse, después de que el contrato fue firmado. De modo que esta exigencia tiene el claro propósito de que los empresarios conozcan los nombres de los trabajadores que pretenden emplazar a huelga o cambiar de sindicato, obviamente para impedir ese intento". ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. El difícil camino de la justicia laboral en México, en el libro Auge y perspectivas de los contratos de protección, coordinado por Inés González Nicolás, Editorial Fundación Friedrich Ebert, México, segunda edición, México, 2006, p. 133.

[208] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del año 2012. Primera sección, p. 57.

Por el contrario de la supuesta modernidad de la Ley Federal del Trabajo del año 2012, nos encontramos con una nueva intersección de leyes que vulnera la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Existe una tendencia a escindir el análisis del derecho individual del trabajo del derecho colectivo del trabajo. Como lo ha desarrollado en su trabajo clásico, Derecho del trabajo, el Doctor Nestor de Buen Lozano señala que, mientras

> "[...] El derecho individual del trabajo [...] es creación fundamental Estado (que) intenta llevar al trabajador individualmente considerado el beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal. De otra suerte si el trabajador enfrentara al patrón sus escasas fuerzas individuales, sería inicuamente tratado. Podríamos decir, con cierta intención, que el derecho individual se integra para evitar que una insuficiente conciencia de clase por parte del trabajador, permita su explotación. Por el contrario, el trabajador que conoce la realidad de su posición social adquiere una plena conciencia de clase y crea, por ello mismo, los instrumentos que le permitan a través de la unión proletaria equilibrar sus fuerzas con las del patrón y aún superar las de este. En esa medida los instrumentos colectivos: coalición, asociación profesional, sindicato y huelga son mente instrumentos de clase [...] El derecho colectivo surge entonces como un instrumento eficacísimo de política social. Así como en el derecho individual el Estado tutela y protege al trabajador, reduciendo a límites estrechísimos el juego de su voluntad, en el derecho colectivo el Estado permite un juego de intereses que si desborda los límites de lo razonable, concluirá con la represión, tan bestial como sea necesaria. Pero, en el proceso normal de la vida económica, los conflictos se convierten en instrumentos de juego político y la simpatía o antipatía por alguna de las clases en pugna o la fuerza mayor o menor que demuestren será factor de decisión".[209]

[209] DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo, editorial Porrúa, México, decimosexta edición, México, 2003, p. 572 y p. 588.

Desde esta perspectiva, el derecho individual del trabajo se encontraría en el terreno de la tutela del Estado, y el derecho colectivo del trabajo, en el terreno de la áspera correlación de fuerza política entre las clases.

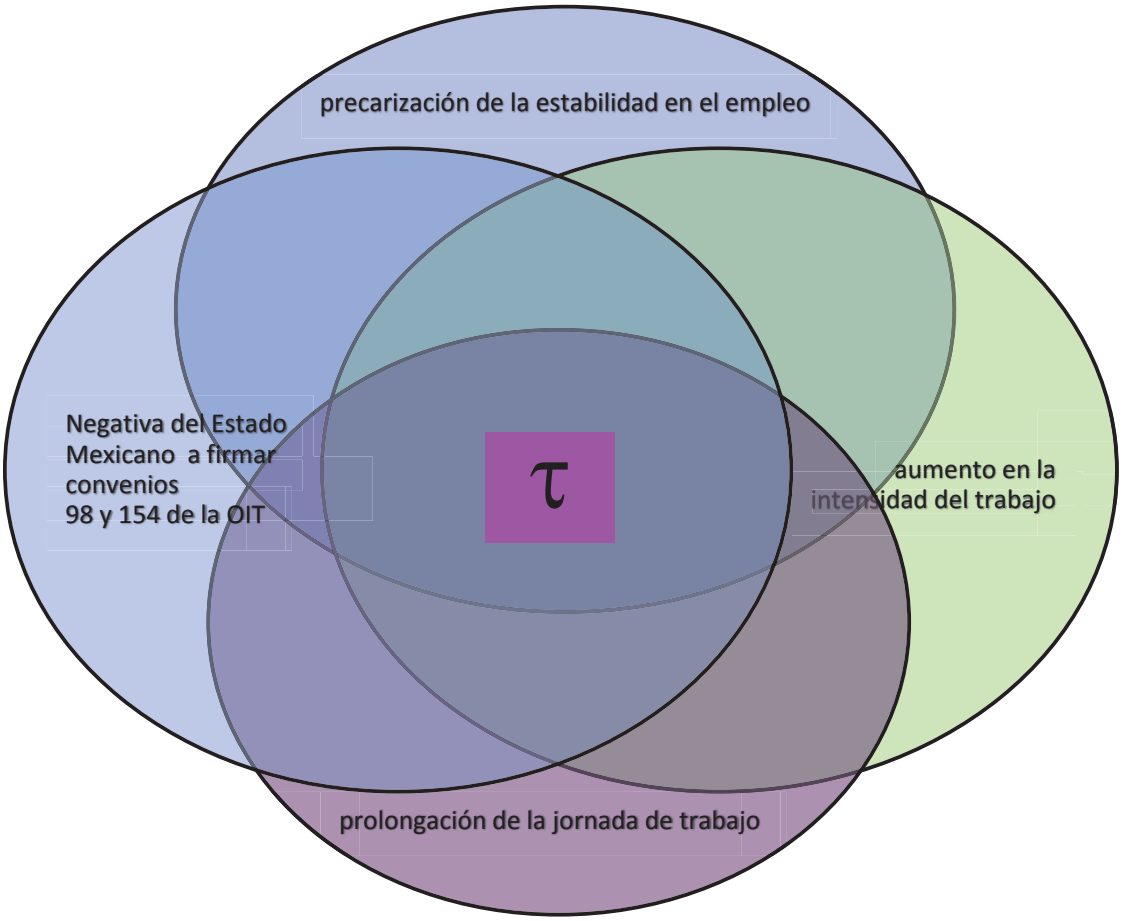
Nosotros quisiéramos retomar al maestro Mario de la Cueva para mostrar que es necesario integrar las consecuencias jurídicas de ambos campos del derecho del trabajo en un conjunto indisociable. Para De la Cueva, el derecho colectivo del trabajo era la envoltura del derecho individual del trabajo,[210] el derecho colectivo, a través del derecho a la organización sindical se convertía en la fuerza eficaz que daba seguimiento a la aplicación eficaz de la Ley. Para nosotros existe una relación dialéctica entre ambos y por tanto, el derecho individual del trabajo es el piso necesario de derechos de la persona, podemos decir hasta el punto de entrelazar los derechos laborales con los derechos humanos en el centro de trabajo, sin los cuales es imposible ejercer acceder a la libertad y democracia sindical, así como tampoco al derecho a la negociación colectiva de la relación laboral.

La nueva Ley Federal del Trabajo, al fragilizar y diluir la relación laboral entre los trabajadores y el patrón, crea circunstancias aún más adversas para la organización sindical de los trabajadores y para el ejercicio de la negociación colectiva de las que ya de por sí existían antes de la aprobación del nuevo marco jurídico de la relación laboral en el otoño del año 2012. La intersección de las nuevas zonas jurídicas en materia de jornada de trabajo, de intensidad en la jornada de trabajo y de escalonamiento de la relación laboral a través del *outsourcing*, crean un escenario que coloca al trabajador en tal nivel de vulnerabilidad e indefensión frente a las decisiones atrabiliarias del capital, como potencia social, que harán mucho más difícil la posibilidad de organizarse en el piso de fábrica y en cualesquiera centros de trabajo. La conducción despótica de las relaciones laborales coloca a los trabajadores que pretendan oponerse

[210] DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Porrúa, tomo II, novena edición, México, 1969, p. 217.

a ella frente al despliegue de muchas formas de represalia “legales”, como el cambio unilateral de turno o adscripción, el aumento de cargas de trabajo, la cancelación de posibilidades de ascenso, hasta el punto del despido atrabiliario y sin mayores consecuencias para el empleador. A esta nueva aplicación en enjambre de la ley, y de las nuevas herramientas coercitivas en manos de las empresas para restringir la libre asociación de los trabajadores a través de la intimidación “individual” de los potenciales organizadores, la hemos denominado con la letra griega tau, τ, y en ella se intersectan las anteriores zonas jurídicas alfa, beta y omega, y las gravísimas omisiones del Estado mexicano al no suscribir los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo. Todo ello, potenciado por su convergencia en una zona jurídica común constituye un nuevo Armagedón en contra de los trabajadores. Para ilustrar su acción combinada mostramos la intersección de este conjunto de normas de la Ley Federal del Trabajo del año 2012 en la **gráfica 4.4.**

GRÁFICA 4.4
REFORMA LABORAL COMO SUMA DE RESTRICCIONES AL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ZONA JURÍDICA τ



CAPÍTULO V
LOS OBJETIVOS ININTELIGIBLES DE LA REFORMA DE LA LEY DEL TRABAJO DEL AÑO 2012

Recuperando el orden del presente trabajo, tal y como ya lo expresé antes, la Ley Federal del Trabajo del año 2012, encaja y se inscribe dentro de un conjunto de cambios constitucionales, y del orden jurídico federal, a los que el régimen de Enrique Peña Nieto ha denominado la "transformación" de México.[211] Es en combinación con el conjunto de las reformas estructurales que las profundas transformaciones de la legislación laboral, mucho más allá de su aparente talante disperso y descuidado, lo que para algunos sería tan solo una desabrida "modernización" dispersa de aspectos específicos, adquiere una nueva dimensión, con significados impredecibles. Impredecibles en sentido estricto, que no se pueden pre / decir. Como ya lo he señalado antes, una parte sustancial de los objetivos de la Ley Federal del Trabajo son ininteligibles si solo nos atenemos a su texto. Es imprescindible acceder e integrarla a su contexto, esto es, dentro de las otras reformas estructurales. Lo anterior implica entretejer el relato de la nueva Ley Federal del Trabajo con el resto de las reformas estructurales para, ahora sí, acceder a aquellos objetivos y consecuencias que no son evidentes si solo nos atuviésemos a una lectura confinada e inconexa de la legislación laboral en sí. Al integrar e intersectar las transformaciones del estatuto del trabajo en México, la ley Federal del Trabajo del año 2012, con las reformas estructurales que han sacudido al país en los siguientes años, es como hacemos brotar y tornamos asequibles objetivos que no eran ni explícitos ni tácitos, y que le daban a las reformas una inocencia indispensable para que sus promotores obtuvieran cuando menos una resignación pasiva de los que serían, en su turno, agraviados. Es por ello que sin realizar este esfuerzo de

[211] PEÑA NIETO, Enrique. Un nuevo México, Periódico El País, España, 24 de agosto del 2014, página de opinión.

integración jurídica, de intersección como lo he caracterizado en los capítulos precedentes, que dichos objetivos permanecerían ininteligibles.

Es curioso comprobar que el grupo de poder que impulsó a Enrique Peña Nieto, el verdadero vector de fuerza en los cambios a la Legislación Laboral, fue desde el inicio de su largo periodo de precampaña y campaña el primero en circunscribir la Reforma Laboral dentro del resto de las "impostergables" transformaciones de las bases constitutivas del Estado. En su texto La esperanza de México, que presentó en las malhadadas, para él, jornadas de la Feria del Libro de Guadalajara en el otoño del año 2011, con la advertencia de que la publicación de dicho libro no era "una oferta de Gobierno sino un conjunto de ideas para el futuro del país y en estricto apego a la legislación electoral", el que devino después en titular del Poder Ejecutivo del Gobierno Federal afirmaba que:

> "[…] Más allá de algunas buenas intenciones, (las administraciones panistas) no han tenido una visión estratégica de las transformaciones estructurales que requiere el país, y la interconexión que existe entre las diversas reformas. Como resultado, a lo sumo se han producido pequeños cambios aislados, que han servido de "parches" en lugar de proponer soluciones integrales. Por ejemplo, nunca se le ha explicado con claridad a los mexicanos las razones para una reforma fiscal. Se limitan a decir que el Gobierno recauda poco, pero nunca nos han dicho con precisión para qué quieren los recursos. No han tenido jamás la contundencia para plantear, por ejemplo, una reforma integral que incluyera una transformación tanto de la estructura fiscal como del sistema de seguridad social y las relaciones laborales, cuando un cambio de fondo tanto en la productividad como en la expansión de los derechos sociales depende de una combinación de las tres reformas; con una sola no es suficiente […] La segunda pregunta es ¿qué tenemos que hacer para volver a crecer? Por un lado, además de mantener la estabilidad macroeconómica, necesitamos construir un Estado fuerte y eficaz que, sin ser intrusivo, regule la competencia de los mercados, impulse una nueva reforma energética y fomente la profundización de los servicios

financieros a través de la banca comercial y de una banca de desarrollo efectiva. El objetivo sería fortalecer el mercado externo y reactivar el interno, así como dotar al Estado de la capacidad para invertir en infraestructura física y digital para reducir los costos de transporte e información […] Otro aspecto crucial es elevar la productividad de los trabajadores para generar empleos mejor remunerados. Para ello, requerimos una reforma integral de las relaciones laborales, la seguridad social y el sistema fiscal".

Es también de llamar la atención que solo es en el contexto de las otras reformas estructurales, la Reforma Fiscal, la Reforma Energética y la Reforma Educativa, que la Reforma Laboral aparece en el texto de lo que, para todos los efectos, sí era una oferta de Gobierno y un programa político. El hecho es significativo: La Reforma Laboral fue concebida dentro de la plataforma política de Peña Nieto como la reforma de base, la construcción de un equivalente general, indispensable para acceder a otras prestaciones, ineludibles para la gobernabilidad del país desde la perspectiva del núcleo de poder que impulsó su ascenso al poder.

5.1 La Reforma Laboral dentro de la estrategia fiscal del régimen de Peña Nieto

La primera intersección a resaltar de la Reforma Laboral se produce con la estrategia fiscal de Peña Nieto. En el octavo punto de su plataforma de gobierno, Peña Nieto establecía la ineluctable necesidad de incrementar los recursos fiscales del Estado, así como de reducir sus obligaciones financieras:

"[…] La debilidad fiscal de nuestro país recae en una baja capacidad tributaria y en la alta dependencia de los ingresos petroleros [...] Nos enfrentamos a la necesidad de construir un pacto fiscal que parta de una nueva relación de responsabilidad compartida. Un pacto implica necesariamente una obligación recíproca […] para lograrlo se requiere construir un consenso

interno, *que involucre a empresas, sindicatos y sociedad civil,* de modo tal que, entre todos, podamos definir los aspectos de la reforma".[212]

El capital financiero internacional era consciente que la crisis internacional del 2008 había dejado muy maltrechas a las finanzas públicas de México. La recesión había logrado eludirse al costo de un elevado endeudamiento del Estado y una secuencia de déficits fiscales que solo eran la cresta de una montaña de requerimientos financieros, para los que no había certidumbre de poder cubrirse en tiempo y forma.[213]

---

[212] PEÑA NIETO, Enrique. México, la gran esperanza. Op. cit., pp. 164-166.

[213] "Mexico's current fiscal framework is a sound basis for fiscal sustainability, but over the medium term it will require measures to offset emerging challenges. Two of the most important challenges are: (i) a decline in oil revenues as a share of GDP as the economy grows (even with oil production increasing to its 2004 peak over the medium term and with oil prices remaining at its current levels); and (ii) the projected increase in health- and pensions-related spending due to aging. More generally, Mexico also needs to further rebuild fiscal buffers as a protection against possible negative shocks from the fragile global economic environment […] Following Mexico's fiscal stimulus in 2009, gradual fiscal consolidation efforts have partly reversed the change in the fiscal position but are yet to restore previous levels of fiscal buffers. Fiscal adjustment since 2010 has helped stabilize the gross public debt ratio at about 43 percent of GDP, but debt has yet to come down to pre-crisis levels (about 37 percent of GDP). Stepping up consolidation efforts to return to Mexico's primary surplus before the global crisis, would put the debt ratio on a more sustained downward path (which is particularly important in the present juncture of heightened global risk). But rebuilding fiscal buffers, which in the wake of a crisis can be a lengthy process, will be complicated by the need to cope with the projected substantial medium-term decline in oil revenues and the significant upward pressure on health- and pensions- related spending. Pressures on revenues and expenditure, projected at 4-5 percent of GDP over the next decades, appear manageable, but revenue mobilization efforts would be necessary in order to avoid an excessive compression in other expenditures".

Traducción: "El actual marco fiscal de México es una base sólida para la sustentabilidad fiscal, pero en el mediano plazo se requerirá de medidas para contrarrestar los nuevos desafíos. Dos de los retos más importantes son: (1) una disminución de los ingresos petroleros como proporción del PIB, mientras la economía crece (incluso considerando un aumento de la producción de petróleo a su punto máximo 2004 en el mediano plazo y con los precios del petróleo estables en sus niveles actuales); y (2) el aumento previsto de los gastos relacionados con las pensiones de la salud –debido al envejecimiento de la población. En términos más generales, México también necesita reconstruir amortiguadores fiscales como una protección contra posibles *shocks* negativos dentro de un entorno económico mundial frágil e inestable […] A continuación del estímulo fiscal que aplicó México en 2009, los esfuerzos

El cálculo del FMI sobre la magnitud de la brecha fiscal alrededor de un 5% del PIB en un plazo de diez años, descansa en una evaluación parcial de los requerimientos financieros del Estado mexicano. En su informe sobre el conjunto de la deuda pública del año 2012, la Auditoría Superior de Hacienda (ASF) daba un panorama integral que hacía palidecer las previsiones más pesimistas del FMI.

La distancia entre la visión del FMI y la más cruda, vertida por la Auditoría Superior de la Federación, reside en el hecho de que la información más publicitada sobre la deuda pública solo remite a los instrumentos contratados de manera directa por el Gobierno Federal para cubrir el gasto corriente en sus diversos espacios. Pero, más allá de estos requerimientos, existen las obligaciones diversas que ha adquirido el Estado mexicano con el capital financiero, que multiplican de una manera formidable el volumen del endeudamiento real de la Nación. Buena parte de la información económica que el Gobierno difunde sobre su situación financiera se remite al Balance Económico del Sector público, que es la suma de dos saldos: primero, el de Ingresos y Gastos del Sector público, incluyendo a los órganos autónomos, y segundo, el saldo financiero de los organismos y empresas bajo control presupuestal directo e indirecto.

---

graduales de consolidación fiscal han revertido en parte el deterioro en la situación financiera, pero aún están por restaurar los niveles previos de margen fiscal superavitario. El ajuste fiscal desde 2010 ha ayudado a estabilizar el ratio de deuda pública bruta en un 43 por ciento del PIB, pero la deuda aún no ha llegado a los niveles previos a la crisis (alrededor del 37 por ciento del PIB). La intensificación de los esfuerzos de consolidación para volver a un superávit primario de México antes de la crisis global, pondría el ratio de deuda en una senda decreciente más sostenida (que es especialmente importante en la actual coyuntura de riesgo global mayor). Pero la reconstrucción de reservas fiscales, que a raíz de una crisis puede ser un largo proceso, se complica por la necesidad de hacer frente a la disminución a medio plazo sustancial prevista de los ingresos del petróleo y la presión al alza en el gasto relacionados con el ascenso del costo de las pensiones y la salud. Las presiones sobre los ingresos y los gastos, previstos en el 4-5 por ciento del PIB en la próxima década, parecen manejables, pero los esfuerzos de movilización de los ingresos serían necesarios para evitar una compresión excesiva en otros gastos". FONDO MONETARIO INTERNACIONAL, Mexico: Country Report 12/317, Washington, November 2012, pp. 29-30.

A lo anterior es necesario agregar los requerimientos financieros de la banca de desarrollo y de los fondos de inversión, pero aún más significativos son los recursos comprometidos por el funesto IPAB, los proyectos de infraestructura productiva de largo plazo, antes conocidos como *Pidiregas*,[214] el Fideicomiso Fondo Nacional de Infraestructuras y otras adecuaciones a los registros presupuestarios, a todo lo cual sería necesario, en estricto sentido, restar los ingresos no recurrentes.

En el informe de la ASF del año 2012 se establecía que más allá de la deuda bruta del sector público, los saldos históricos de requerimientos del sector público, era necesario incorporar otros rubros que constituyen obligaciones financieras del Estado mexicano en su conjunto para dar cuenta de la fragilidad de las finanzas públicas de México:

> "En 2012, el saldo de la deuda pública bruta del SPF ascendió a 5.5 billones de pesos, monto equivalente al 35.5% del PIB y superior en 0.2 puntos porcentuales respecto de 2011. De ese total, la deuda interna representó el 70.2% (3.86 billones de pesos) y la externa, el 29.8% (1.64 billones de

[214] "Dada la creciente necesidad de expansión y la escasez de los recursos públicos para financiar la capacidad adicional de la industria eléctrica nacional, en el año de 1997 empezó a operar un nuevo esquema de financiamiento para los agentes privados que invierten en el sector energético, incluido el eléctrico, llamado *Proyecto de Infraestructura Productiva de Impacto Diferido en el Programa de Gasto*, también conocido como *Proyectos de Infraestructura Productiva de Largo Plazo o Pidiregas*, los cuales se definen como: "Aquellas inversiones que realizan algunas entidades del sector paraestatal bajo control presupuestario directo, con financiamiento privado de largo plazo, para constituir activos generadores de ingreso cuyo impacto presupuestario se difiere en los subsecuentes ejercicios fiscales". Los proyectos Pidiregas son esquemas de inversión en los cuales las empresas privadas financian proyectos de infraestructura para la producción de energía. Este mecanismo permite la amortización anual de dicha inversión, a un plazo previamente pactado entre el Gobierno y las empresas que hacen la inversión, con recursos públicos comprometidos en el PEF. El diseño de los Pidiregas se inició a raíz de la crisis financiera de 1994-1995, con el objeto de hacer participar a la iniciativa privada en proyectos de infraestructura productiva, para que el Gobierno Federal pudiera liberar recursos presupuestarios destinados a fortalecer el gasto para el desarrollo social. CÁMARA DE DIPUTADOS, Servicio de Investigación y Análisis, Dirección General de Bibliotecas, División de Economía y Comercio. El financiamiento privado de electricidad a través de los esquemas Pidiregas, México 2012, p. 7.

pesos). Debido a la ausencia de un reporte global de pasivos contingentes y otras obligaciones financieras, la ASF realizó, con fines de análisis, una estimación del total del saldo de la deuda bruta del SPF (5.50 billones de pesos), al que sumó las obligaciones garantizadas por el Gobierno Federal (195,976.7 mdp), los pasivos del IPAB (815,786.0 mdp) y de los Pidiregas de CFE (757,750.2 mdp) y la deuda pública subnacional (434,761.2 mdp). *El resultado muestra que, al cierre de 2012, el saldo agregado total de las obligaciones mencionadas ascendió a 7.70 billones de pesos, que representa el 49.9% del PIB. Por otra parte, se detectó que en el marco jurídico que regula la planeación, así como la determinación del techo de endeudamiento y de los niveles de deuda pública, no se prevé asegurar su sostenibilidad".* [215]

A lo anterior, la Auditoría Superior de Hacienda agrega un componente tradicionalmente oculto de las Finanzas Públicas pero que da la verdadera dimensión de los monumentales pasivos de la República que la colocan ante, quizá, la mayor vulnerabilidad financiera de su historia.

La ASF identificó en 2012 la existencia de 105 regímenes de pensiones, de los cuales 74 fueron de beneficio definido y 31 de contribución definida y especiales. Para el cierre del año 2012, de manera paulatina, se había desarrollado una transformación

"[…] de los regímenes pensionarios de beneficio definido (que no reconocen la antigüedad de los trabajadores en regímenes diferentes al propio) en regímenes de contribución definida, financieramente sostenibles y que ofrecen portabilidad de beneficios; sin embargo, los impactos en las finanzas públicas solo se reflejarán a largo plazo, ya que en términos de lo dispuesto en las normas de información financiera (NIF), el activo total de los

[215] AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN, Informe de la Cuenta Pública 2012, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, México, febrero de 2014, p. 86. Cursivas del autor de la tesis.

74 regímenes ascendió a [tan solo] *675,023.9 mdp;* [mientras] *el monto total de pasivos laborales diferidos fue de 6.29 billones de pesos, y se calculó un déficit actuarial por 5.61 billones de pesos* [la diferencia entre pasivos y activos]. Para el periodo 2007-2012 en su conjunto, la Auditoría Superior de Hacienda *estimaba que la proporción de los pasivos laborales respecto del PIB se incrementó 24.2 puntos porcentuales, al pasar del 16.4% al 40.6%.* Por lo tanto, *la canalización de recursos públicos al pago de pensiones y jubilaciones constituye un factor de vulnerabilidad para las finanzas públicas en el corto y mediano plazos"*.[216]

El desglose de dichas obligaciones a nivel de cada una de las instituciones es por demás ilustrativo de cómo se fue construyendo un entramado de compromisos y circunstancias en el cual se difería para el futuro la estabilidad política inmediata.[217]

---

[216] ASF. Ibídem, p. 90. Cursivas del autor de la tesis.

[217] "La ASF detectó deficiencias en la revelación y valuación actuarial de las obligaciones laborales contingentes, así como en el monitoreo permanente de los portafolios de inversión a los que se canalizan los ahorros de los trabajadores, ya que al 31 de diciembre de 2012, de los 74 regímenes de beneficio definido, 38 no revelaron sus obligaciones laborales en los estados financieros, en los términos que establece la NIF D-3; 19 se ajustaron a la normativa, y a 17 no les aplicó. Asimismo, el 68.9% de las valuaciones actuariales de esos regímenes no consideraron de forma homogénea las 10 variables recomendadas. En el Poder Ejecutivo, el 48.6% de los regímenes no realizó su valuación actuarial de acuerdo con esa norma, en los organismos autónomos el 94.1% y en el Poder Judicial el 33.3%. El monto anual a pagar por pensiones de beneficio definido será incremental y registrará su mayor impacto financiero entre los años 2030 y 2035, debido a la situación financiera de los regímenes pensionarios de los institutos de seguridad social, las entidades paraestatales y las universidades públicas estatales. En el caso de los institutos de seguridad social, las obligaciones por concepto del régimen de pensiones y jubilaciones de los trabajadores del IMSS ascendieron a *1.86 billones de pesos, que representaron el 29.5% del total de los pasivos laborales contingentes (6.29 billones);* de acuerdo con la valuación actuarial se proyectó que el monto anual a pagar por pensiones alcanzará su máximo en el año 2035, y se estimó que el compromiso de pago cesará en el año 2095. En su carácter de asegurador, las obligaciones pensionarias de ese Instituto (IMSS) fueron de 1.45 billones de pesos y significaron el 23.1% de los pasivos contingentes; con datos de la valuación actuarial, se proyectó que el monto anual a pagar por pensiones será creciente y en 2050 ascenderá a 85,209.0 mdp. *En cuanto al ISSSTE, se verificó que las obligaciones del régimen de beneficio definido importaron 448,836 mdp* y representaron el 7.1% del total de los pasivos laborales contingentes; de acuerdo con la valuación actuarial, se proyectó que el monto anual a pagar será creciente y para 2019 será de 151,789.0 mdp. Por lo que concierne a las entidades paraestatales, las obligaciones por pensiones y jubilaciones de la CFE ascendieron a 477,026 mdp, que significaron el 7.6% del total de los pasivos laborales contingentes; con la valuación actuarial se proyectó que el monto anual a pagar alcanzará su máximo en 2030

Autores independientes cómo Pedro Vázquez Colmenares consideran que el monto de los pasivos de la república, como consecuencia de los regímenes de pensiones de reparto, conocidos también como de beneficio definido, es de proporciones aún mayores que los estimados por la Auditoria Superior de la Federación a partir de cálculos actuariales independientes. Al realizar dicho ejercicio actuarial, Pedro Vázquez Colmenares estima que los diversos planes de pensión de beneficio definido son una espada de Damocles sobre las finanzas públicas, tal y como se puede apreciar en el **cuadro 5.1**, al punto de representar 104% del producto interno bruto.[218] Cómo se incubó esta crisis en los pasivos laborales del sistema de pensiones es un hecho que no se puede atribuir solamente al esquema de relaciones corporativo establecido entre Estado y los sindicatos durante la segunda mitad del siglo XX, tal y como lo hace Pedro

---

y que las obligaciones laborales con los trabajadores incorporados al esquema de beneficio definido cesarán en 2080, ya que modificó su régimen pensionario a uno financieramente sostenible, aplicable a los trabajadores que ingresaran con posterioridad a agosto de 2008. *En PEMEX, el monto de estas obligaciones fue de 1.02 billones de pesos y representó el 16.2% del total de los pasivos laborales contingentes;* el gasto para el pago de pensiones mantendrá su tendencia creciente, y en el año 2085 será de 60,455.9 mdp, lo que equivaldrá a dos veces el gasto de 2012, debido a que no se han realizado acciones para mejorar la situación del pago de las obligaciones laborales futuras.

En los 28 regímenes de pensiones de las universidades públicas estatales, las obligaciones ascendieron a 575,212.7 mdp, que significaron el 9.1% del total de los pasivos laborales; con el análisis de las valuaciones actuariales, se estimó que el 42.9% presentarán insuficiencia financiera entre los años 2012 y 2018, el 35.7% en el periodo 2019-2027, el 10.7% de 2034 a 2065 y el 10.7% garantizó la suficiencia de su plan de pensiones. Destaca la administración del régimen pensionario del Banxico, el cual se encuentra totalmente fondeado; así como la de los regímenes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y el Consejo de la Judicatura Federal (CJF), que garantizarán el pago de pensiones hasta el año 2112".

ASF. Ibíd., p. 91.

[218] Estos pasivos pensionarios no incluyen *a)* el costo fiscal de completar las pensiones mínimas garantizadas de los regímenes federales y estatales, *b)* la nómina anual del ISSFAM, *c)* los beneficios laborales al retiro de varias universidades públicas, *d)* la subvaluación de pasivos producto de reglas contables o de la heterogeneidad en las metodologías autorizadas y *e)* el costo del déficit del seguro médico para pensionados. Tampoco incluyen *f)* aquellos pasivos pensionarios que las entidades federativas no tienen contabilizados, ni *g)* la deuda fiscal de los sistemas de pensiones que actualmente se fondean con el gasto corriente sin ninguna previsión de reserva futuras.

VÁZQUEZ COLMENARES, Pedro. Pensiones en México: la próxima crisis, Editorial Siglo XXI, México, 2012, p. 15.

CUADRO 5.1

GRANDES DILEMAS. DESFINANCIAMIENTO ACELERADO
MÉXICO: PASIVOS PENSIONARIOS CONSOLIDADOS
(MILES DE MILLONES DE 2010)

Entidad o Paraestatal	2010	% PIB 2010
PEMEX	661.3	4.8
CFE	261.4	1.9
Luz y Fuerza del Centro	287.2	2.1
Banca de Desarrollo	35.5	0.3
Ferronales	32.5	0.2
IMSS patrón (RJP)	2,504.7	18.2
ISSSTE asegurador (transición)	4,327.2	31.4
IMSS asegurador (transición)	4,179.4	30.3
Entidades federativas	1,791.5	13.0
Universidades públicas	275.6	2.0
TOTAL	14,356.3	104.2

Fuente: Vázquez Colmenares, Pedro. Pensiones en México: la próxima crisis. Siglo XXI Editores, 2012.

Vázquez Colmenares en su texto,[219] haciendo tabla rasa de las responsabilidades de los funcionarios en las administraciones federales del periodo. Para evitar un análisis parcial sería necesario realizar una auditoría histórica de cómo los Institutos de Seguridad Social, tanto el IMSS como el ISSSTE, "desvanecieron" los fondos acumulados en el periodo en el que el número de pensionados era mínimo en relación al de trabajadores, y la capitalización del fondo hubiera debido crear los recursos necesarios para contender con las necesidades futuras. Desde luego, la crisis desatada en la segunda mitad de los años ochenta, con la caída abrupta de salarios y del crecimiento del empleo, modificó el escenario actuarial, pero previa a ella, por ejemplo, en el caso del ISSSTE, el número de trabajadores afiliados al Instituto pasó de 141 mil a dos millones, en el lapso que va de 1960 a 1984, mientras el número de pensionistas fue, en promedio, de tan solo 80 mil en la primera mitad de los ochenta, esto es, una proporción de 22 trabajadores en activo por cada pensionado. De no haber un uso dispendioso y opaco de los recursos del ISSSTE en estos primeros 25 años desde su fundación, el ISSSTE podría haber acumulado recursos por cuando menos 10 mil millones de dólares, que perfectamente hubieran permitido la recapitalización del fondo y el pago de las pensiones de los 110 mil pensionistas

[219] "En 1943 se fundó el Instituto Mexicano del Seguro Social como la piedra angular del sistema previsional. Luego, en 1960 el artículo 123 constitucional se dividió en dos apartados para crear la seguridad social para los trabajadores del Estado. Esta arquitectura produjo "un *universalismo fragmentado,* corporativizado, dirigido a trabajadores formales que ha dado como resultado beneficios desiguales". (Ramírez López, Berenice, 2006:75). Durante los años sesenta, setenta y ochenta, este modelo fue replicado recurrentemente en diversos sectores y por los gobiernos estatales que, en imitación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (LFC) o de Petróleos Mexicanos (Pemex), establecieron beneficios laborales y pensionarios en sus sectores más movilizados o más protegidos. De ahí que la banca de desarrollo, diversas paraestatales y la mayoría de las universidades estatales y los sindicatos de las entidades federativas hayan negociado jugosos contratos laborales y grandes beneficios pensionarios en esas épocas.

Todos estos beneficios se establecieron o se renegociaron, a su vez, en el marco de las recurrentes crisis económicas de las décadas de los ochenta y noventa bajo el principio de "si no me puedes dar los aumentos salariales que requiero, al menos obtendré mejoras en las prestaciones futuras*". Las negociaciones se cerraron y las obligaciones se sembraron".*

VÁZQUEZ COLMENARES. Ibídem, pp. 23-24.

que había en el año de 1984.[220] Después de 1985, es posible que hubiera sido necesario un incremento sustancial de los salarios y de las aportaciones de los mismos, para mantener los requerimientos actuariales del Fondo de Pensión. Ambas cosas eran imprescindibles: recuperación de los salarios y aumento de los porcentajes de cotización. Lo segundo, el incremento de las aportaciones, no era factible sin lo primero. Hay que recordar que el salario medio de cotización al ISSSTE, en términos reales, cayó en más de un 50% entre 1982 y 1987.

Pero, más allá de los sesgos de Vázquez Colmenares en relación a los orígenes de la insolvencia de los fondos de pensión,[221] hay que asumir que hubo graves errores en su diseño y administración, su conclusión es contundente en términos de las consecuencias inminentes para las finanzas públicas:

> "El crecimiento de las pensiones públicas en México ha sido explosivo durante la primera década del siglo XXI. Genéricamente, el gasto pensionario del Gobierno Federal se triplicó entre 2001 y 2010 para casi todos los planes de pensiones según las diversas cuentas públicas […] La inmensa mayoría

---

[220] Cálculos propios a partir de la Información de los Informes Presidenciales. Ver en particular el Cuarto Informe de Gobierno de Carlos Salinas de Gortari, Anexo Estadístico, páginas 187 y 424.

[221] "Actualmente (2012) existen más de 4.1 millones de pensionados de más de 105 sistemas públicos de pensiones. La mayoría de estos sistemas son de reparto, es decir, aquellos en los que las pensiones son financiadas por los patrones y trabajadores en activo. Los sistemas se construyen con base en el principio de solidaridad intergeneracional, en el cual los jóvenes trabajadores aportan junto con sus patrones para fondear las pensiones de los más viejos, esperando que "otros trabajadores del futuro" aporten para financiar las pensiones que entonces les correspondan […] La inmensa mayoría de estos sistemas pensionarios públicos de México no están fondeados. Los responsables de estos sistemas no saben –o no quieren saber– cómo corregir su inviabilidad. Todos están esperanzados en que el futuro no les alcance y, en el extremo, que ocurra un rescate financiero por el Gobierno Estatal o Federal. Este comportamiento silencioso y complaciente equivale a que el déficit lo paguemos los no beneficiarios de dichos sistemas. Ni los directivos responsables de estas instituciones, ni los líderes sindicales, quieren pagar el costo social de avisar que el barco se hunde; tampoco quieren pagar el costo político de proponer las dolorosas medidas correctivas […] La conclusión es clara: o se reforman urgentemente los sistemas públicos de pensiones de beneficio definido y los arreglos pensionarios del sector paraestatal o muy pronto no habrá recursos públicos con qué honrar dichas obligaciones, a menos que se castiguen otros rubros prioritarios para la sociedad". VÁZQUEZ COLMENARES. Op. cit., p. 24.

de estos sistemas pensionarios públicos de México no están fondeados […] [El] panorama es preocupante: las pensiones públicas están creciendo en forma desproporcionada respecto de las capacidades fiscales del Estado. La presión puede explotar en el sexenio 2012-2018, lo que llevaría a un incumplimiento en el pago de las pensiones y a una severa crisis social y política. Es indispensable posicionar el tema de las pensiones en la agenda nacional para comprometer una visión y decisión políticas sobre su viabilidad futura. Hay testimonios claros de cómo esta situación agravará toda la arquitectura de las finanzas públicas […] La presión de las pensiones públicas es alarmante […]"[222]

Confirmando las previsiones de Vázquez Colmenares, el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso de la Unión dio a conocer en el otoño de 2012 un estudio del ramo 19, en el que se concentran las transferencias para financiar los programas de pensión de buena parte de los organismos públicos descentralizados, incluidos los de IMSS, ISSSTE, PEMEX, CFE y la desaparecida Luz y Fuerza del Centro. El incremento para cubrir los compromisos del Gobierno Federal en los rubros de pensiones y jubilaciones vuelve a expandirse de 408 a 485 mil millones de pesos, a una tasa nominal del 18%. Dentro del mismo se incorporan por primera vez los siguientes rubros propuestos por el Ejecutivo Federal en materia de Política Social: i) seguro de desempleo, con una asignación de 1 mil 950 millones de pesos (mdp); ii) régimen de incorporación, con 1 mil 160 mdp; y, iii) pensión universal, con 4 mil 83 mdp.[223] El crecimiento de la partida destinada a cubrir los fondos de pensión coincide con una ralentización del crecimiento de los recursos propios de los fondos de pensión mismos, a consecuencia, entre otras cosas, del crecimiento del régimen de honorarios en el conjunto de la administración pública, que implica la ausencia de

[222] Ibídem., pp. 25-32.

[223] CENTRO DE ESTUDIOS DE LAS FINANZAS PÚBLICAS (CEFP), Presupuesto de Egresos de la Federación 2014, Ramo 19, Aportaciones a Seguridad Social, Cámara de Diputados, septiembre 2012, México, p. 2.

cotización de los trabajadores sujetos a este tipo de contratación a la seguridad social. De continuar las inercias presentes en los primeros años de gobierno de Enrique Peña Nieto, para el 2018, el ramo 19, que ahora representa el equivalente al 48% del total de lo destinado por la administración pública al pago de servicios personales, salarios y remuneraciones diversas, pasaría a ser un rubro casi equivalente, esto es, un monto del orden del 84% de lo que para ese año se destinaría a cubrir los ingresos de los trabajadores del Estado.

Integrando el conjunto de variables que van conformando el escenario fiscal del Gobierno de México en los años próximos, el panorama es muy desfavorable. Para dar una idea de conjunto, he construido el **cuadro 5.2,** en el que doy cuenta de las tendencias de aquellos elementos que inciden en las finanzas públicas.

En primer lugar, resalta la expansión de los requerimientos financieros del sector público que se duplicaron entre 2007 y 2013. Considerando otros rubros como la Deuda Pública de Estados y Municipios, que pasó de 187 mil millones a 483 mil millones, así como los pasivos en materia de pensiones a los que ya nos hemos referido, el conjunto de las obligaciones financieras del Estado en México se situaban a finales del año 2013, en un monto equivalente al 84% del producto interno bruto, una proporción que llevó al colapso a países como Portugal, Grecia y España en los años recientes. En México, la insolvencia no ha estallado como consecuencia de las privatizaciones y desincorporación de numerosas empresas públicas en el lapso de las últimas dos décadas, pero dicho recurso se encuentra agotado, al reducirse el peso de los bienes públicos a una fracción mínima de lo que llegó a representar en la década de los ochenta del siglo pasado. Los acervos públicos de la economía nacional que llegaron a constituir una riqueza en manos del Estado similar a más del 100% del PIB, hoy no son sino un remanente que pronto desaparecerá al concretarse la privatización de la industria petrolera.

La situación tiende a agravarse por el hecho de que a pesar de que las tasas de interés internacional son las más bajas en varias décadas, como lo refleja el

dato de la evolución de la tasa *prime rate* en el **cuadro 5.2**, el costo financiero que el país paga puntualmente a la Banca Internacional no cesó de crecer para alcanzar los 23 mil millones de dólares en el año 2013. Pero, la solvencia apacible de México parece que no ha de perdurar en el futuro próximo. Es muy probable que para el 2016 estemos hablando de una de tasa de interés en los mercados internacionales un 40% por arriba de los niveles prevalecientes en los años recientes, con lo cual el servicio de la deuda externa del conjunto del país ascendería vertiginosamente. A lo anterior hay que agregar otros dos elementos: primero, un previsible deterioro de los términos de intercambio del país, como consecuencia de la evolución de los mercados internacionales de materias primas y productos industrializados básicos, y segundo, un incremento de la tasa riesgo país, derivado de un entorno económico mundial enrarecido, secuela a su vez de la ralentización de la economía mundial. Todo este de por sí sombrío panorama se aproxima en un contexto en que las obligaciones derivadas del envejecimiento de la población absorberían las siempre magras contribuciones de las empresas al impuesto sobre la renta. Un ingrediente adicional sobre las finanzas públicas es el peso de las erogaciones cuantiosas derivadas del conflicto interno que vive el país desde mediados de la primera década del siglo, como podemos apreciar en el **cuadro 5.3**. La simple secuencia de lo hasta aquí descrito nos lleva a un déficit derivado de los requerimientos financieros del sector público, que puede alcanzar entre 2016 y 2018 un monto cercano al 10% del producto interno bruto por año. La propia SHCP nos muestra cómo el propio año del 2013 concluyó con un inquietante déficit del 4% del PIB, lo que es equivalente a 641 mil millones de pesos. De conjugarse el fin del crédito a bajas tasas de interés con el aumento de las obligaciones financieras del Estado mexicano se producirá, de manera indefectible, un ajuste brutal de las finanzas públicas y de las principales variables económicas. La economía de México se colapsaría. Estamos mucho más cerca de este escenario que lo que los agoreros de un simplón optimismo sostienen.

Y es en la lógica de garantizar, en primerísimo lugar, las obligaciones contraídas con la banca internacional a partir de los numerosos rubros que vinculan

CUADRO 5.2 BASES ESTRUCTURALES DE LA CRISIS FINANCIERA DE MÉXICO EN EL SIGLO XXI (DATOS EN MILES DE MILLONES DE PESOS)

	1990	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2012	2013	2016p
Saldo requerimientos financieros *	385	2,045	3,255	3,330	3,509	4,515	4,490	5,652	6,580	9,607
Deuda pública de estados y municipios	7	91	143	187	203	252	315	435	483	675
Producto Interno Bruto	739	6,464	9,003	11,403	12,180	11,289	12,595	14,974	16,696	19,868
Acervos de bienes públicos	851	905	1,260	1,596	1,705	1,580	1,763	2,096	2,337	2,547
Costo del servicio de la deuda sector público	67	201	210.2	238.9	227.1	262.8	255.7	305.2	345.4	552.6
Pago de intereses al exterior **	9,222	13,694	12,695	16,763	12,886	14,160	17,688	20,296	23,217	38,540
Tasa de interés *prime rate*	10.01	9.23	6.19	8.05	5.09	3.25	3.25	3.25	3.25	5.42
Transferencias pensiones sector público	0.2	99.4	177.1	232.1	254.2	289.1	339.3	429.2	493.7	596
Pensionados y jubilados (miles de personas)	1,378	2,340	2,991	3,261	3,408	3,596	3,800	4,151	4,272	4,828
ISR empresas contribución	16	111	193	227	242	230	270	288	392	437
Tasa de impuestos al ingreso / PIB	5	4.6	4.7	4.9	5.2	5.0	5.2	5.2	5.1	nd
Términos intercambio comercio exterior ***	49.3	51.2	58.1	59.3	64.9	53.6	55.7	58.1	58.4	53.1
Indicador Financiero Riesgo País	nd	371	156	80	228	261	154	158	170	nd

* Saldo histórico de requerimientos financieros del sector público = equivale a las obligaciones financieras integrales del Gobierno Federal.
** En dólares. *** Datos del tercer trimestre de cada año. p = Estimados a partir de indicadores del ciclo económico.
Fuente: Informes Trimestrales de las Finanzas Públicas. Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Centro de Estudios de las Finanzas Públicas del Congreso de la Unión. 1990-2014.

CUADRO 5.3 EVOLUCIÓN DEL PRESUPESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACIÓN EN RECURSOS IDENTIFICADOS EN MATERIA DE SEGURIDAD PÚBLICA

Ramo de Seguridad Pública	2002	2012	2014
Gobernación	5,190.4	23,537	74,915
Defensa Nacional	22,596.6	55,611	65,237
Marina	8,486.4	19,676	24,600
PGR	6,991.9	15,385	17,284
FASP	3,210.0	7,373	7,922
Seguridad Pública	6,389.0	40,536	**
Total recursos Seguridad Pública	52,864	162,118	189,957
Gasto programable del Gobierno Federal sin transferencias	646,349	932,400	1,131,500

** La Secretaría de Seguridad Pública fue absorbida por la Secretaría de Gobernación.

Fuente: Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Presupuesto de Egresos de la Federación 2002, 2012 y Proyecto de Presupuesto de Egresos 2014.

al presupuesto federal de México con las ganancias y rentabilidad de nuestros acreedores que Peña Nieto ha procedido a implementar un conjunto de medidas, que podríamos caracterizar como una "devaluación interna", que comenzó con una devaluación del mercado laboral. *Y, desde nuestro punto de vista, fue esta catastrófica condición de las finanzas públicas un potente precursor, aunque no el único, de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. En el lenguaje del Fondo Monetario Internacional fue la manera de acceder a un "buffer", un amortiguador, para ayudar a acercar fondos a un Estado mexicano obsecuente al punto al pretender mantener, simultáneamente, privilegios fiscales y el crédito internacional.*

La reforma a la Ley Federal del Trabajo pretende así abrir la ruta para un nuevo acuerdo marco entre el Estado y el sector privado de la economía. Fue por ello la piedra angular del conjunto de las reformas estructurales. Más allá de sus retruécanos sobre la "modernización" de las relaciones laborales, se encuentra el *quid pro quo* de incrementar la explotación de la fuerza de trabajo en México para alentar una ampliación de la base fiscal entre la economía informal, y buscar un nuevo acuerdo con las grandes empresas para que disminuyan la evasión sistemática de sus obligaciones con el erario público.

El nuevo marco laboral se constituye en una herramienta fundamental dentro de una estrategia general de desinformalización de la economía mexicana. De nuevo, así lo advirtió en su plataforma programática Peña Nieto, al señalar que el nuevo diseño de las obligaciones del Estado, entre otras la Seguridad Social, como lo veremos en el próximo inciso, deberían ser financiadas con "impuestos generales", en clara alusión al IVA, e indirectamente al ISR, en "lugar del financiamiento […] vía cotizaciones o gastos de bolsillo (los gastos en los que incurren los individuos para pagar con sus propios recursos los servicios requeridos)" Para ello promueve " transformar la legislación laboral para poner en sintonía a empresas y sindicatos con un nuevo esquema de derechos universales y de mayor productividad".[224]

[224] EPN, México: la Gran Esperanza. Op. cit., p. 117.

La nueva legislación laboral, altamente flexibilizada, da lugar a una fuerza de trabajo que deberá moverse de manera dócil y maleable según lo requiera un sector formal ampliado. Para ello se tendrá que garantizar la eliminación de barreras a la entrada a los empleos formales como lo veremos al tocar el tema de la Seguridad Social, mientras la legislación laboral cierra la pinza para coadyuvar a la formalización fiscal de los trabajadores, y así, arrastrar a la formalización de las empresas. La legislación laboral se inscribe dentro del nuevo enjambre fiscal que ha venido diseñando el estado mexicano siguiendo, para variar, al ejemplo chileno. Con el conjunto de medidas operativas fiscales, en donde destaca el uso obligatorio del Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI),[225] se requiere que

[225] "La Reforma Hacendaria que se aprobó el pasado 31 de octubre del 2013, incluyó nuevas reglas y medidas tributarias que entrarán en vigor en 2014. Para evitar dolores de cabeza y sorpresas, aquí le recordaremos algunos de los cambios a los que usted deberá acostumbrarse.

Por disposición del Servicio de Administración Tributaria (SAT), a partir del próximo 1 de enero, todos los contribuyentes, sin excepción, deberán usar como modelo de facturación el Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI). Esto significa que, sin importar el giro, los ingresos anuales, el tamaño o régimen fiscal al que pertenezca, los causantes ahora deberán migrar a ese nuevo esquema y dejar de usar el Comprobante Fiscal Digital (CFD), los Comprobantes con Código de Barras Bidimensional (CBB) y los recibos impresos, pues estos ya no tendrán validez.

Si usted es de los que cree que el SAT anunciará en días próximos que habrá una prórroga para migrar a este nuevo esquema de facturación, le informamos que en reiteradas ocasiones el titular de esa dependencia, Aristóteles Núñez, ha rechazado esa posibilidad. Algunos organismos empresariales han externado esa petición; sin embargo, el responsable de esa dependencia ha sido tajante en que no habrá una ampliación para ajustarse a las nuevas disposiciones. Si usted no ha migrado al nuevo esquema, le informamos que para facturar electrónicamente solo deberá seguir los siguientes pasos.

En primer lugar, debe contar con la Firma Electrónica Avanzada (Fiel), trámite que obligatoriamente es presencial y que deberá hacerlo en las instalaciones del SAT. Una vez cumplido ese paso deberá generar el certificado de sello digital a través del programa Solcedi (se puede descargar de la página del SAT), y una vez que se crea el sello se enviará a través de Certisat. El sello digital son archivos electrónicos asociados a la Fiel y se utilizan para sellar digitalmente los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI).

En tercer lugar, deberá usar un Sistema de Facturación que automatice los procesos a través de un proveedor o el propio SAT y que sirva de filtro en la detección de comprobantes falsos, y sobre todo, que resguarde automáticamente sus documentos seguros y confiables. Por último, deberá contar con internet para timbrar cada comprobante y recibir un folio fiscal y así usted completará el proceso para llevar a cabo su facturación.

Las cifras más recientes que tiene el SAT indican que hay 5.2 millones de contribuyentes (en su gran mayoría personas físicas) que no han migrado a este nuevo esquema de facturación, por lo que puso a

la fuerza de trabajo formalizada promueva y atenúe la transición hacia lo que es un nuevo régimen fiscal.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del año 2012 estimaba que hay por lo menos 9 millones de trabajadores asalariados en establecimientos de la economía informal que por medio de las transformaciones en la legislación laboral y fiscal deberán pasar a ser contribuyentes del ISR. Los cambios fiscal y laboral se complementan para este fin, dividiéndose dos tareas, en un *quid pro quo.* Las nuevas reglas de comprobación fiscal obligando a las pequeñas empresas a facturar electrónicamente a sus clientes, ya sean otras empresas o personas físicas.[226] La legislación laboral, reduciendo los costos de formaliza-

---

disposición de ellos una nueva plataforma para simplificar su acceso a este nuevo requerimiento. Desde esta semana, el órgano recaudador del país puso en marcha un nuevo sistema digital gratuito en su portal de internet y que solo requerirá el RFC y la contraseña

"Hay una opción que será este sistema, en el cual el contribuyente podrá registrar sus ingresos y sus ventas, y así generar facturas electrónicas a sus clientes o generar su factura general de venta en el día", explicó Aristóteles Núñez".

Fuente: ORTEGA, DOLORES. Enfrente nuevos retos fiscales. Franquicias y nuevos negocios. No todo es "miel sobre hojuelas", los cambios arrojan otras cargas. Periódico Reforma, 3 de marzo, 2014.

[226] "Como balde de agua fría cayó la reforma fiscal 2014 a los dueños de pequeños negocios que tributaban en el Régimen de Pequeños Contribuyentes (Repecos). "Imagínese yo ni computadora tengo y me dicen que ahora voy a facturar", señaló doña Ernestina, dueña de una tienda de abarrotes que recientemente recibió una carta del SAT informándole que ahora tributa en el Régimen de Incorporación Fiscal (RIF). A partir de este año los ex Repecos que pasaron al RIF además de recibir un estímulo en el pago del Impuesto Sobre la Renta, enfrentan una verdadera carga fiscal, sobre todo en materia administrativa.

Lo que les genera un alza en sus costos operativos, ante la necesidad de tener que contratar los servicios de contador, comprar tecnologías de información y hasta contratar los servicios de chequera de su banco, advirtieron especialistas. Así como tener que emplear, por primera vez los servicios de un Proveedor Autorizado de Certificaciones para timbrar sus facturas electrónicas. Edgar Viera, asesor contable de Unpaco, asociación que ofrece servicio a pequeños comerciantes, detalló que han resultado impactantes las nuevas obligaciones fiscales que tienen que cumplir a partir de este año los ex Repecos. "Más que nada por la carga administrativa, pues las tiendas de abarrotes, papelerías, ferreterías no estaban obligados ni acostumbrados a la actividad de comprobación fiscal.

"Ahora, además de emitir deberán recabar todas las facturas de sus compras, entrarle a la administración", señaló. Estos empresarios pequeños no podrán escaparse de tener que contratar los servicios

de un contador, para que puedan cumplir correctamente con la contabilidad electrónica que exige la nueva normatividad, añadió. "Por otro lado, tendrán que usar cheques para sus compras superiores a 2 mil pesos, de lo contrario no podrán deducirla. "Definitivamente todo este tipo de obligaciones pues sí genera un gasto y tiempo que tendrán que dedicar, para ejecutar algo que no estaban acostumbrados", indicó.

Aristóteles Núñez, jefe del SAT, detalló que al cierre del 2013 había en el país un padrón de 3.8 millones de Repecos, sin embargo, estiman que solo 2 millones sigan activos. Estiman que ellos migren al uso del CFDI desde este año, a través del uso de la herramienta gratuita que ofrece el SAT y con la cual evitarían el costo de contratar los servicios de un PAC. Viera aseguró que la mayoría de los ex Repecos asociados a Unpaco y que están en el RIF, han contratado los servicios de emisión y timbrado de un PAC. "Nos han informado que prefieren contratar los servicios de un PAC que batallar con el sistema del SAT", añadió. Francisco Medellín, fiscalista de Medellín y Asociados, dijo que sin duda los dueños de pequeños negocios tendrán que recurrir a un contador que los apoye en el cumplimiento correcto de sus obligaciones.

Pues este año, pese al descuento del 100 por ciento del Impuesto Sobre la Renta y los estímulos en materia de IVA y de IEPS que les dio la autoridad, tienen que cumplir con la presentación de sus declaraciones bimestrales. "Los estímulos no los eximen de presentar sus declaraciones y detallarle al fisco sus ingresos, sus gastos, sus utilidades; es necesario que estimen el impuesto (de ISR) a pagar, el cual será cancelado por el descuento del 100 por ciento que reciben este año", detalló. La primera declaración bimestral sería presentada en marzo próximo, sin embargo, el SAT ha concedido una prórroga y ha dispuesto que pueden enviarla hasta mayo, junto con la del segundo bimestre. El RIF es un nuevo régimen que ofrece a los ex Repecos con ingresos inferiores a 2 millones de pesos anuales, descuentos del 100 hasta el 10 por ciento en el pago del ISR durante 10 años. Este 2014, el descuento en el pago de ISR es del 100 por ciento, en el siguiente será de 90 por ciento, y así sucesivamente, hasta llegar al año 11 en el que pagarán por completo el impuesto y pasarán a tributar en el Régimen General. Los Repecos, hasta el 2013, no tributaban al fisco federal sino a cada una de las entidades federativas, a través del pago de una cuota fija trimestral, y no estaban obligados a llevar registros contables.

Pasan la charola

Las nuevas obligaciones que tendrán que cumplir este año los ex Repecos:

- Conservar comprobantes que reúnan requisitos fiscales.
- Registrar en los medios o sistemas electrónicos los ingresos, egresos, inversiones y deducciones del ejercicio correspondiente.
- Entregar a sus clientes comprobantes fiscales.
- Efectuar el pago de las erogaciones relativas a sus compras e inversiones, cuyo importe sea superior a 2 mil pesos, mediante cheque, tarjeta de crédito, débito o de servicios.
- Presentar, a más tardar el día 17 del mes inmediato posterior a aquel al que corresponda el pago, declaraciones bimestrales en las que se determinará y pagará el impuesto”

ción en la regulación laboral. Desde la perspectiva del programa de Gobierno de Enrique Peña Nieto, una reducción de los costos del despido formal, garantizados por la Ley Federal del Trabajo del año 2012, permiten a las empresas compensar los nuevos gravámenes generados por los nuevos procedimientos fiscales definidos en el Código Fiscal de la Federación aprobado a finales del año 2013. Es más, la nueva conflictividad laboral tenderá a concentrarse en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dado que la heterocomposición saldrá mucho más barata que los anteriores mecanismos de autocomposición y, a partir de los mismos, las micro y pequeñas empresas iniciarán una ruta irreversible hacia su formalización. La Información disponible en los primeros meses del año 2013 nos muestra un incremento sustancial de las reclamaciones de los trabajadores por despido, confirmando este proceso de heterocomposición creciente en la resolución de los conflictos de trabajo a raíz de la aprobación de la nueva Ley Federal del Trabajo.[227] La propia Secretaría del Trabajo en su

Fuente: ORTEGA, DOLORES. Enfrente nuevos retos fiscales. Franquicias y nuevos negocios. No todo es “miel sobre hojuelas”, los cambios arrojan otras cargas. Periódico Reforma, 3 de marzo, 2014.

[227] “En el primer semestre del año 2013, la cifra de quejas presentadas por los trabajadores ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo a causa de despidos creció un 30 por ciento, en comparación con el mismo periodo del 2012, informó hoy la STPS. De acuerdo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en los primeros seis meses del año, el país registró la mayor cifra de quejas por concepto de despidos, en términos absolutos, para este mismo periodo en su historia registrada desde el 2001. Incluso, también alcanzó la mayor tasa de crecimiento porcentual, para ese mismo lapso.

Según la STPS, la Profedet atendió a 13 mil trabajadores en el primer semestre del año, quienes buscaron su ayuda para defenderse por considerar sus despidos injustificados. La causa de despidos es la tercera razón por la que más número de trabajadores han acudido a la Profedet, solo superada por la de aportaciones –subcuenta de Infonavit– y la de designación de beneficiarios. Hasta el año pasado ocupaba la cuarta posición, de entre las 16 que detalla, al ser superada también por la de prestaciones de Ley Federal del Trabajo. En todo el 2012, la Profedet recibió a 19 mil 580 trabajadores que buscaron su apoyo para defenderse de sus despidos, cifra 6 por ciento superior a la registrada en el 2011.

De acuerdo a la Profedet, en el primer semestre del año recibió en total a 95 mil 116 trabajadores a quienes ha brindado asesoría, un 14 por ciento más de los que atendió en el mismo periodo del 2012. Sergio Tapia, director de Consultores Asociados, atribuyó el descontento de los trabajadores al cambio generacional que ocurre en el mercado laboral, y que algunos patrones no reconocen aún. Está ocurriendo un cambio cultural en las nuevas generaciones de trabajadores, advirtió, ahora los jóvenes exigen más sus derechos y reclaman un trato más digno. "Las nuevas generaciones son más reclamantes, son menos agachones que las generaciones anteriores, son más exigentes de sus derechos, buscan un trato respetable, aceptable, no toleran que los traten con malos modos.

primer informe de labores confirma una ampliación de las demandas individuales en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje: “La JFCA recibió del 1° de diciembre de 2012 al 31 de julio de 2013, 54,942 asuntos individuales mostrando un incremento del 23.8 por ciento, lo que representa 10,572 asuntos más que en el periodo (equivalente) del 1° de diciembre de 2006 al 31 de julio de 2007 en el cual se recibieron 44,370 asuntos individuales”.[228] Formalizando el conflicto laboral, la reforma a la Ley Federal del Trabajo impele a las empresas a formalizar el conjunto de su inserción en la economía. Es así como, por la ruta laboral se accede a tres de los compromisos fundamentales de Enrique Peña Nieto con el capital financiero internacional: (1) reducir la economía informal; (2) ampliar la base tributaria de causantes para incrementar la recaudación; y (3) comprometer al sector formal a incrementar su contribución a la recaudación fiscal.[229]

5.2 La Reforma Laboral y el desmantelamiento de la Seguridad Social de los trabajadores

La metamorfosis del Estado mexicano desatada por la reforma a la Ley Federal del Trabajo se expresa también en el régimen de la Seguridad Social. La Seguridad Social, dentro de las nuevas reglas, dejará de estar asociada al

---

"Eso está pasando, y algunos patrones no se han logrado adecuar a esta nueva generación, algunos todavía tratan no muy correctamente, no mal, pero, no con el respeto ni la delicadeza, y ofrecen un pago muy bajo, no moderado", detalló el especialista laboral. De acuerdo a la STPS, otras de las causas por las que más han acudido los trabajadores a la Profedet en estos primeros seis meses del año, son por el tema de reparto de utilidades, rescisión de contrato y por retención salarial.

ORTEGA, DOLORES. Disparan trabajadores quejas por despido, Periódico Reforma, del 22 de agosto del año 2013, p. 10.

[228] NAVARRETE PRIDA, Alfonso**.** Primer Informe de Labores de la STPS 2012-2013, STPS, México 2013, p. 55.

[229] PEÑA NIETO, Enrique. La gran esperanza. Op. cit., pp. 23, 167-170.

trabajo, dada la precarización del mismo, y se “extenderá” a la población en su conjunto, con una calidad diluida y depreciada. En los diversos textos suscritos por Enrique Peña Nieto sobre el tema, desde los primeros difundidos durante su campaña a la presidencia, como en su versión oficial con el poder Ejecutivo Federal en sus manos, la transformación de la Seguridad Social es un desdoblamiento inevitable de la Reforma Laboral. Como lo he de exponer con detalle más adelante, a la flexibilidad laboral en el mercado de trabajo le corresponde la “portabilidad de derechos” en el terreno de la seguridad social.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el régimen de Enrique Peña Nieto desglosa su diagnóstico y estrategia en materia de Seguridad Social. Lo reproducimos en extenso porque el texto, de tan explícito, no tiene pierde. Las cursivas y subrayados son de mi autoría, para resaltar los aspectos más relevantes de la propuesta:

> “[...] En nuestro país, *el acceso a la seguridad social está directamente relacionado con la condición laboral y favorece principalmente a quienes cuentan con un trabajo formal.* La estructura actual del Sistema de Seguridad Social se caracteriza *por contar con múltiples esquemas de protección social de limitada portabilidad entre ellos y con diferencias significativas entre sí.* Dicha estructura ha resultado en una distribución desigual del gasto social y *representa una limitante para generar incentivos que induzcan a la formalidad.* En 2010, la carencia por acceso a la seguridad social ascendió a 60.7% del total de la población del país. Aunque este nivel es cuatro puntos porcentuales inferior al observado en 2008 sigue siendo la carencia social con mayor incidencia.
>
> *“Actualmente, el 84.4% del gasto del Gobierno en protección social está destinado a la población con un trabajo asalariado en el sector formal de la economía que solo representa el 40% del total. Esto implica que únicamente el 15.6% del gasto en seguridad social del Gobierno se utiliza para atender al 60% de la población,* fracción en la cual se ubican las personas

de menores ingresos. Asimismo, destaca que el Sistema de Protección Social vigente excluye a un gran número de mujeres que realizan trabajo no remunerado a lo largo de toda su vida*. Por tanto, es fundamental garantizar una distribución adecuada del gasto en seguridad social de una manera que se procure el desarrollo integral del sistema, sin que esto genere incentivos a la informalidad. El acceso a la seguridad social debe contemplar mecanismos que fomenten la inserción de un mayor número de mexicanos a la economía formal.*

"El Sistema de Seguridad Social en México también se caracteriza por la falta de portabilidad de derechos entre los diversos subsistemas que existen, tanto a nivel federal como en las entidades federativas y municipios. La consecuencia directa de esta deficiencia es que quienes deciden cambiar de empleador, antes de cumplir con cierta antigüedad laboral, pierden sus beneficios pensionarios y de atención médica, generando un gran número de trabajadores con largas trayectorias laborales y desprotección en la vejez.

"El IMSS es la institución de seguridad social más grande de Latinoamérica: cuenta con más de 16 millones de trabajadores asegurados, que se traducen en casi 58 millones de derechohabientes. Además, brinda servicios médicos a la población que no cuenta con seguridad social a través del Programa IMSS-Oportunidades. Dentro del contexto de seguridad social y de manera complementaria a los servicios de salud, el IMSS brinda prestaciones económicas y servicios que protegen tanto a los trabajadores como a sus familiares frente a un evento de riesgo, y apoyan en el cuidado infantil durante la jornada laboral. *El IMSS presenta un panorama financiero complicado, ocasionado por una combinación de factores internos y externos. Por una parte, enfrenta la transición demográfica y epidemiológica que ha tenido como consecuencia una mayor prevalencia de padecimientos crónico-degenerativos, cuya atención requiere de mayores recursos económicos. Por otra parte, dicho instituto observa retos financieros derivados de su régimen de jubilaciones y pensiones y de una contratación acelerada de*

personal en los últimos años. El ISSSTE es la segunda institución de seguridad social más importante del país y representa el 11% del gasto operativo del sector público federal. Este organismo requiere ser fortalecido para garantizar su viabilidad. Mientras que las reformas a la Ley del ISSSTE, aprobadas en 2007, contribuyeron a sanear la situación financiera del mismo, *la composición poblacional de sus derechohabientes del segmento de servicios médicos tiene implicaciones en la duración, costo y recurrencia de los tratamientos.*

"Los problemas que enfrenta el Sistema de Seguridad Social representan un gran reto que hace necesario llevar a cabo políticas *que fortalezcan la situación financiera de estas instituciones, en virtud de que sus necesidades y costos presentan una tendencia de crecimiento mayor a la de sus ingresos.* De esta forma, es importante implementar acciones enfocadas en hacer más eficiente su operación, con énfasis en aquellas que les permitan contener su gasto. El gasto administrativo en los sistemas de Seguridad Social es elevado, ya que representa 11.4% del gasto total, que es significativamente mayor en comparación con el promedio de 3.9% en países miembros de la OCDE. *Asimismo, un Sistema de Seguridad Social Integral debe contemplar un seguro de desempleo que proteja a las familias ante cambios temporales en la condición laboral. En este sentido, el Reporte de Empleo 2012 publicado por la OCDE señala que un limitado alcance de las medidas de apoyo para pérdidas de empleo incide en el aumento del sector informal".*[230]

La propuesta de Seguro de desempleo está asociada a desincentivar que la intermitencia en las relaciones laborales dé lugar a la incorporación de las personas desempleadas a la economía informal. Va acompañada de un conjunto de medidas para desalentar las actividades económicas paralelas al mercado laboral,

[230] PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Presidencia de la República, México, 2013, pp. 49-50.

ya que se requiere que la ocupación de la fuerza de trabajo, aunque sea intermitente, coincida con cierta capacidad para subsumir al capital a los trabajadores, incluso en los periodos en que permanezcan desocupados, pero bajo su control.

La desinfomalización de la economía a través de una Seguridad Social expandida, sin embargo, apunta a una integración del conjunto de las instituciones de Salud, bajo la rectoría de la Secretaría de Salud, para atender a la población en su conjunto, "sin importar su condición laboral", lo cual implica una reingeniería institucional de todo el sector salud y de las condiciones laborales de cientos de miles de trabajadores que lo integran, para dar lugar a un sistema de salud universal, con una sensible reducción de los "costos" contractuales del sistema fragmentado que ha existido hasta ahora.

> "En materia de salubridad, el objetivo es asegurar el acceso a los servicios de salud. En otras palabras, se busca llevar a la práctica este derecho constitucional. Para ello, *se propone fortalecer la rectoría de la Secretaría de Salud y promover la integración funcional a lo largo de todas las instituciones que la integran.* Asimismo, se plantea reforzar la regulación de los establecimientos de atención médica, aplicar estándares de calidad rigurosos, privilegiar el enfoque de prevención y promoción de una vida saludable, así como renovar la planeación y gestión de los recursos disponibles. *Todo lo anterior, cuidando una atención continua e integrada de los trabajadores sin importar su condición laboral".*[231]

La portabilidad y universalización de la seguridad social deben fortalecer, desde la perspectiva contenida en el Plan de Desarrollo, opciones para incrementar "los incentivos de las empresas para contratar a trabajadores formales". Traducido esto a un buen ladino, lo anterior quiere decir que el sistema de seguridad social deberá descansar en impuestos generales y ya no en "cotizaciones" patronales, que desalienten la "creación" de empleo formal.

---

[231] PODER EJECUTIVO FEDERAL, Plan Nacional de Desarrollo, Ibídem, p. 53.

"Adicionalmente, se plantea ampliar el acceso a la seguridad social para evitar que problemas inesperados de salud o que movimientos de la economía puedan interrumpir historias de desarrollo personal. Una seguridad social incluyente permitirá que la ciudadanía viva tranquila y enfoque sus esfuerzos al desarrollo personal y a la construcción de un México más productivo*. Al mismo tiempo, un Sistema de Seguridad Social más incluyente deberá incrementar los incentivos de las empresas para contratar trabajadores formales, ya que disminuirá el costo relativo del empleo formal.* Por tanto, *las políticas públicas en este rubro están enfocadas a promover la portabilidad de derechos, ofrecer un soporte universal a las personas adultas mayores y proveer respaldo ante pérdidas importantes de fuentes del ingreso,* así como a ampliar esquemas de protección de manera temporal para evitar que los hogares caigan en la pobreza, fomentando la corresponsabilidad y la incorporación a los procesos productivos formales de la economía. Se buscará diseñar esquemas para que el Sistema de Seguridad Social contribuya a resarcir la exclusión de las mujeres. Un Sistema de Seguridad incluyente debe contemplar, por ejemplo, mecanismos que impidan que la maternidad limite su desarrollo profesional. *Los esfuerzos para lograr un Sistema de Seguridad Social más incluyente también requieren de un uso eficiente de los recursos para garantizar la sustentabilidad de dicho Sistema en el mediano y largo plazos.* Lo anterior, considerando la dinámica poblacional y epidemiológica. En este sentido, se busca la corresponsabilidad con los usuarios y *reorientar las labores de planeación y operación para obtener mejores márgenes financieros a lo largo de la cadena de atención del Sistema".*[232]

En su conjunto, la propuesta de universalización de la seguridad social, de la cual hoy tan solo se ha concretado la pensión universal, es el fin de la seguridad social como parte sustancial del "Estatuto de los Trabajadores" en el sentido que le da *Robert Castel* en su libro *Las metamorfosis de la cuestión social.* Es

[232] Ibíd., p. 54.

la cancelación de la seguridad social como parte del derecho del trabajo, en donde quedaba reconocida dentro de un conjunto de derechos al trabajador, como parte de un contrato social de los asalariados, de un estatuto, instrumento característico del derecho público, que trascendía la dimensión individual, independiente de la inserción laboral particular.[233] La noción de portabilidad individual implica una reindividualización de la condición humana, de su conversión en una masa vulnerable con la que hay que condescender otorgándole unilateralmente ciertas prestaciones básicas, pero que ya no será parte dentro de un contrato colectivo, de un estatuto, como sujeto social. A partir de ahora es el mercado el que adscribe a las personas en su fluir de un empleo a otro, ya no su adscripción a una relación social estable y determinada.

En términos de cálculo económico, es necesario recurrir de nuevo a los diagnósticos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que es la nueva diseñadora estratégica de la política laboral. Desde la perspectiva de Hacienda es necesario establecer un vínculo entre quienes reciben ciertas prestaciones y su contribución a las mismas. El punto de partida es el fracaso de la aproximación precedente con la creación de las administradoras privadas de los fondos de retiro.

Observando con detalle la situación que guardan las cuentas individualizadas al SAR, como lo podemos apreciar en los **cuadros 5.4 y 5.5**, una parte sustancial de la fuerza de trabajo de México tiene “garantizada” una condición de pobreza multidimensional al término de su vida laboral. En su último informe del año 2012, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, CONSAR, informaba de la existencia de 48,530,475 cuentas, se supone que correspondientes a otros tantos trabajadores, que le habían permitido concentrar más de 1.9 billones de pesos de activos netos en manos de las administradoras de fondos de retiro.[234]

[233] CASTEL, Robert, Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado, Paidos, Argentina, 1997, p. 340 y p. 467.

[234] SHCP CONSAR, Informe al Congreso de la Unión 2012, SHCP, México, pp. 6-8.

CUADRO 5.4
DISTRIBUCIÓN DE CUENTAS POR SEMANAS COTIZADAS AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

	IMSS[1/]		ISSSTE[2/]	
Semanas cotizadas	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
0 a 100	43.3	43.3	37.8	37.8
101 a 200	14.8	58.0	20.4	58.1
201 a 300	10.2	68.3	41.9	100
301 a 400	8.0	76.3	N/A	N/A
401 a 500	6.1	82.4	N/A	N/A
500 o más	17.6	100.0	N/A	N/A

Cifras preliminares correspondientes a los trabajadores que recibieron al menos una aportación desde el inicio del Sistema de Cuentas Individuales hasta el cuarto trimestre de 2013.

1/ Trabajadores cotizantes al IMSS registrados en las AFORE + trabajadores asignados con recursos depositados en SIEFORE.

2/ Trabajadores cotizantes al ISSSTE con cuenta individual. Incluye trabajadores ISSSTE puros y trabajadores mixtos. *Para trabajadores ISSSTE el rango es de 201 o más; es decir, no necesariamente llega a 300.

N/A: no aplica.

Fuente: CONSAR. Informe Trimestral al Congreso de la Unión, IV/2013.

CUADRO 5.5 DISTRIBUCIÓN DE CUENTAS POR NIVEL DE SALARIO. 2012

Veces del salario mínimo	Porcentaje	Acumulado
1	11.2	11.2
2	42.8	53.9
3	19	72.9
4	8.9	81.8
5	4.9	86.8
6	3.2	89.9
7	2.1	92.0
8	1.5	93.5
9	1.1	94.6
10	0.9	95.5
11	0.7	96.2
12	0.5	96.7
13	0.4	97.2
14	0.4	97.5
15	0.3	97.8
16	0.2	98.1
17	0.6	98.7
18	0.1	98.8
19	0.1	99.0
20	0.1	99.1
21	0.1	99.2
22	0.1	99.3
23	0.1	99.3
24	0.1	99.5
25 o más	0.5	100.0

Cifras preliminares correspondientes a trabajadores que recibieron al menos una aportación de RCV en los últimos 18 bimestres hasta el quinto de 2012. Trabajadores cotizantes al IMSS registrados en las AFORE + trabajadores asignados con recursos depositados en SIEFORE. No incluye trabajadores cotizantes al ISSSTE o independientes.

Fuente: CONSAR Informe Trimestral, 2012/IV.
Salario mínimo vigente del Distrito Federal. **Fuente**: CONSAR.

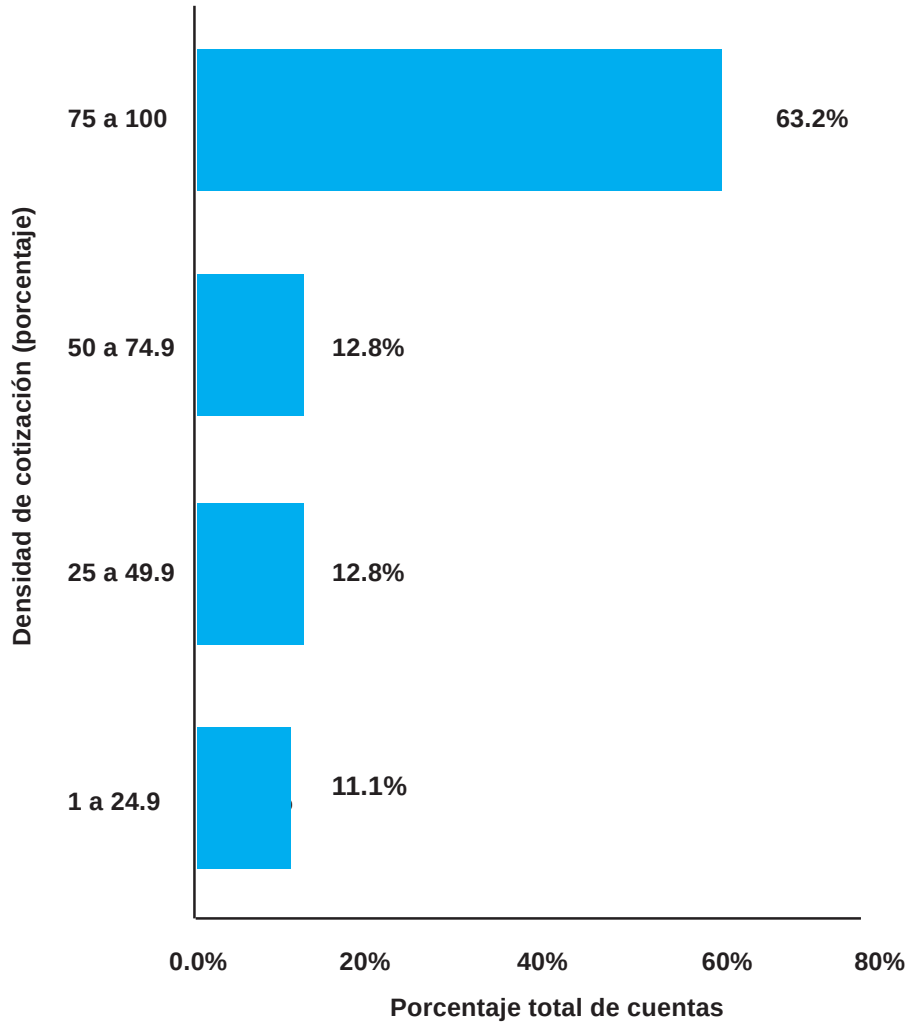
Contrastando la información del último trimestre del año 2012 con la del mismo trimestre del año 2013, la propia Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, CONSAR, en su último informe del año 2013, nos pone al tanto de que, en realidad, solo 22.3 millones de los 50.8 millones de cuentas registradas realizaron una aportación durante los últimos tres años.[235] El dato es demoledor en términos del estado que guarda el empleo formal en México y muestra que 28 millones de trabajadores "alguna vez" estuvieron en el mercado laboral formal, pero que no han regresado al mismo, cuando menos en el último trienio. Pero, más interesante aún, nos demuestra lo precario e inestable del empleo que se está creando. Entre diciembre del año 2012 y diciembre del año 2013 entraron al mercado laboral, según lo registra el nuevo número de cuentas en las AFORE dos millones trescientas mil personas (2.3 millones de personas económicamente activas). Un verdadero aluvión masivo. Pero, al comenzar el año 2014, solo 253 mil permanecían con un puesto de trabajo remunerado. A lo largo del año 2013, 2.3 millones de personas estuvieron rifándose un magro puesto de trabajo, en una proporción cuando menos de uno a diez, cada semana, quedándose sin trabajar los nueve que perdían la recurrente "lotería" del empleo formal.

La semana siguiente, o el mes siguiente, el acceso al trabajo asalariado volvía a quedar sujeto al azar, y otros quedaban fuera, y otros se incorporaban de nuevo. Unas veces les tocaba a unos, en otras ocasiones a otros. Lo anterior se puede apreciar en la **gráfica 5.1** que ilustra cómo la densidad de cotización, número de semanas cotizadas entre el total de bimestre, es menor al 50% en una de cada cuatro de las "cuentas activas", esto es, de aquellas que cotizaron cuando menos un bimestre en los últimos tres años.

Informaciones periodísticas describen que cada mes un millón de trabajadores afiliados al IMSS son dados de baja y otro millón son dados de alta. Hay

[235] SHCP CONSAR, Informe al Congreso de la Unión 2013, SHCP, México, p. 64.

GRÁFICA 5.1
DENSIDAD DE COTIZACIÓN DEL TOTAL DE CUENTAS EN LAS AFORES



Rangos de edad	Hasta 36 años	37 a 45 años	46 a 59 años	60 años o mas
Total	46.2	24.9	19.9	9
Densidad de cotización				
1 - 24.9	11.2	10.3	10.4	18.6
25 - 49.9	13.5	11.5	11.2	18.6
50 - 74.9	14.1	11.3	10.5	15.6
75 - 100	61.3	67	67.9	47.1
Total	100	100	100	100

CONSAR, Informe 2013, pp. 68-70.

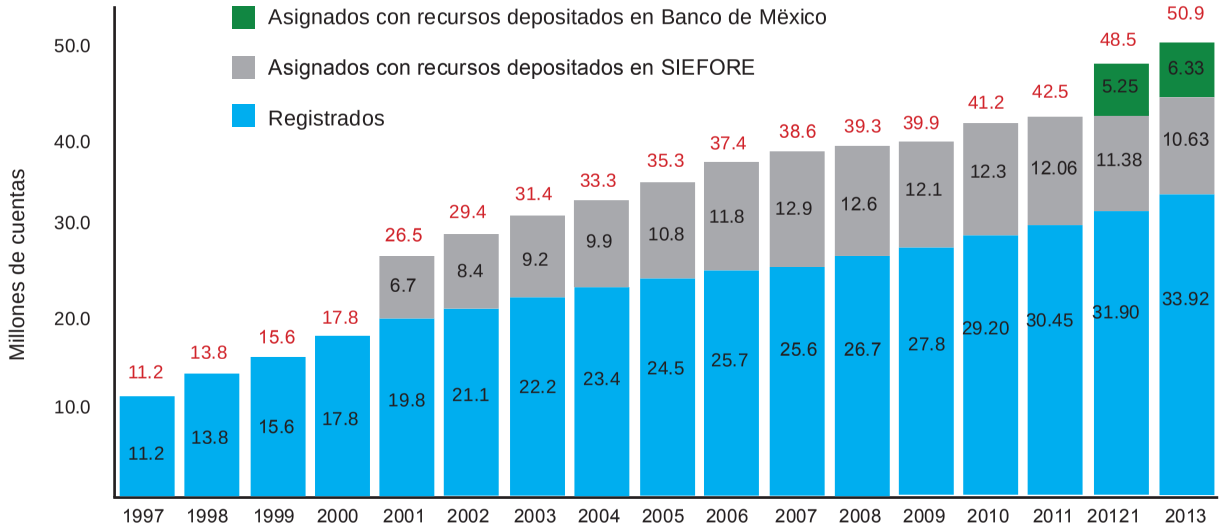
ocasiones que son los mismos, pero la rotación de personas entre el trabajo formal y la economía subterránea crea un mercado de trabajo de gran volatilidad. La fragilidad de la relación laboral, se ha recrudecido con la nueva legislación laboral.

Otra forma de observar la fragilidad del sistema de seguridad social a través de las cuentas individualizadas nos la da el **cuadro 5.4**, que nos ilustra cómo del total de cuentas, no solo las activas sino las acumuladas desde su fundación por el sistema de las AFORES, la mayoría tienen una densidad de cotización irrisoria en términos de aportaciones: 43% de los trabajadores cotizaron menos de 100 semanas, y 14.8% de 101 a 200 semanas, desde que se establecieron las cuotas individualizadas para el retiro en el año de 1993. El propio CONSAR reconoce que aún aquellos que cotizaron en los últimos tres años, un 23.3% de hombres y 21.9% de mujeres, aportaron 39 semanas o menos.

La **gráfica 5.2 y la tabla asociada,** elaboradas a partir de datos de la propia CONSAR para el cuarto trimestre del año 2013, nos señalan cómo la densidad de cotización de la inmensa mayoría de las cuentas se encuentra muy por debajo de las semanas necesarias para alcanzar el límite inferior de 1,250 semanas de cotización para poder recibir la pensión mínima. De 50.8 millones de cuentas, solo 22.3 millones permanecen activas, y de estas, considerando el rango más amplio que va de uno a cinco salarios mínimos, como nos lo indica el **cuadro 5.5**, que representa el 86.8% del total de las cuentas, tan solo un poco más del 50% es el que tiene una densidad de cotización que le permitiría alcanzar la pensión mínima garantizada después de 40 años de trabajo. En pocas palabras, del total de cuentas del Sistema de Ahorro para el Retiro, *solo una de cada cinco permitirá una pensión mínima para el titular de la misma*. Con la Reforma Laboral, esta situación tenderá a agravarse, excluyendo a un creciente número de trabajadores mexicanos de una vejez digna.

Las propias estadísticas del SAR, en el **cuadro 5.4,** nos indican que solo el 17.6% de los trabajadores que cotizan al SAR tienen una densidad de cotización

GRÁFICA 5.2 TOTAL DE CUENTAS DEL SAR Y DISTRIBUCIÓN DE LAS CUENTAS ACTIVAS POR RANGO DE SALARIO



2013. Distribución de cuentas de trabajadores IMSS por densidad de cotización y salario (rangos expresados como múltiplos del salario mínimo vigente)

Densidad de cotización*	de 1 a 5	6 a 10	10 a 15	16 a 20	Más de 20
1-24.9	15.0	0.4	0.3	0.3	9.3
25 a 49.9	16.8	2.2	1.2	1.1	11.6
50 a 74.9	15.7	5.2	3.3	3.0	13.6
75 a 100	52.5	92.2	95.2	95.6	65.5
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Cifras preliminares correspondientes a trabajadores que recibieron al menos una aportación de RCV en los últimos 3 años hasta el cuarto trimestre de 2013.

Trabajadores cotizantes al IMSS registrados en las AFORE + trabajadores asignados con recursos depositados en SIEFORE. * Porcentaje del total de los bimestres considerados.

que les permitiría cubrir el requisito para aspirar a una pensión por cesantía en edad avanzada o por vejez. La razón de ello es que, si bien conforme se asciende en el rango salarial la densidad de cotización es más alta, resulta que son muy pocos trabajadores los que ganan más de cinco salarios mínimos. Y en el caso de esta pequeña franja de trabajadores con ingresos de cinco salarios mínimos o más, aun considerando que alcancen las 1,250 semanas requeridas de cotización para poder aspirar a una pensión, hay quienes calculan que el 70% de ellos tendrán que recurrir a la Pensión Mínima Garantizada, un salario mínimo vigente en el Distrito Federal, dado que los fondos acumulados no serían suficientes para poder aspirar a más.[236] El remanente final de todo este escenario de catástrofe pensionaria es que tan solo el 5% de los trabajadores que realizan aportaciones al SAR, esto es, *dos millones del total de los 50 millones de trabajadores* que fueron adscritos en el régimen de ahorro para el retiro en el CONSAR, podrán aspirar a pensiones superiores al salario mínimo, pero con una de las tasas de reemplazo más bajas del mundo.

Como lo señala la OECD, aquellos que entren al mercado laboral en el 2012, después de 40 años de trabajo ininterrumpido, solo recibirán *el 28% del salario promedio a lo largo de su vida laboral,* ni siquiera en relación a su último salario.[237]

---

[236] En la página http://www.consar.gob.mx/sala_prensa/pdf/presentaciones/2013/Reformas_LSAR_MAESTRA.pdf, la CONSAR hace una simulación de la evolución de la cuenta para el retiro de un trabajador que hubiera ingresado a trabajar en el año 1997 y hubiese cotizado durante estos 16 años todos los bimestres, es decir, con una densidad de cotización del 100% y el resultado es que tendría en su cuenta para el retiro 185 mil pesos. Aun extrapolando dichos datos para cuando el trabajador cumpliese una vida laboral de 35 años, aportando todas las semanas de todos los años al fondo de ahorro, y por tanto con una densidad de cotización de 100%, el resultado es un fondo de pensión que, ya sea colocado a interés o repartido durante los años de vida restantes del trabajador, quedaría por debajo del salario mínimo de ese momento, suponiendo que fuera equivalente en términos reales al actual.

[237] Future pension gross replacement rates for Mexican average earners are the lowest in the OECD. People entering the labour market in 2012 and retiring after a full-career can expect a pension entitlement amounting to 28.5% of their lifetime average earnings, while low-earners can expect a pension entitlement which will replace around 78% of their earnings. These projections are based on the standard OECD assumptions, including annual real wage growth of

Por ello mismo, la OECD señala a México como uno de los países dentro de la OECD con una tasa de pobreza entre los adultos mayores más alta: casi uno de cada tres mayores de 65 años se encuentran en condición de pobreza. Es a partir de este gigantesco fraude a la población con las "expectativas" de los "fondos de retiro" que el gobierno de Enrique Peña Nieto despliega su precarizada propuesta de la Seguridad Social Universal para los adultos mayores de 65 años.

La reforma a la seguridad social entronca con la reforma a la Ley Federal del Trabajo por el hecho de que la "simplificación" del despido y las formas precarizadas de contratación de la fuerza de trabajo repercutirán en que cada vez un menor grupo de trabajadores alcancen las 1,250 semanas laboradas después de 40 años de trabajo para poder acceder a la pensión mínima garantizada. Dadas estas circunstancias, tendrán que diferir la solicitud de pensión, trabajar más de 40 años, y con ello otorgar al Estado mexicano el beneficio fiscal de un diferimiento de sus obligaciones, o conformarse con retirar lo acumulado en su

---

2% and a real rate of return on pension savings of 3.5%, net of administration fees. However, many Mexican workers will have no or only very low pension entitlements. Despite being mandatory, the private pension scheme covered only 57.7% of the working-age population in 2010, reflecting the large share of informal employment in Mexico. *Moreover, many workers contribute only irregularly to the pension system and when they do, contributions are often low. While the Mexican pension system includes a minimum pension, only those who have contributed for at least 1,250 weeks are eligible.*

Mexico has the third highest old-age poverty rate in the OECD, after Australia and Korea: 27.6% of those aged over 65 were at risk of poverty in the late 2000s.Poverty rates were higher among the oldest- old: 29% of the over 75 year olds were income-poor compared to 26% among people aged between 66 and 75. There are a number of federal and regional social programmes to fight against poverty in old-age. The federal programme *70 y más* targets people aged 70 and over; it was originally restricted to certain rural areas and paid a pension benefit which was not adjusted for inflation. In February 2013, eligibility to the program *70 y mas* was extended to all people aged 65 and over. At the same time, an income-test was introduced, which stipulates that the pension should be paid to every Mexican aged 65 and over who is not receiving any other pension. The constitutional reform of October 2013 recognized the right to a pension in old age as a means to lower poverty among the elderly. However its real effectiveness will depend on the details of the reform and, in particular, on the criteria used in the income-test.

OECD 2013. Mexico Pension at a Glance, OECD, París, 2013, http://www.oecd.org/pensions/pensionsataglance.htm p. 1.

cuenta individual que solo le permitiría malvivir con una tercera parte del salario mínimo vigente al momento de alcanzar los 65 años.

La Pensión Universal es un reconocimiento del fracaso del Sistema de Ahorro para el Retiro para garantizar la sobrevivencia miserable de millones de personas que en el transcurso de los próximos años vayan terminado su vida laboral por discapacidad, cesantía o edad avanzada, para lo cual el Estado pretende construir una red ínfima que soporte a los desahuciados del mercado laboral, y al mismo tiempo, genere una solución de "compromiso" que sea una potencial trama de control político de los futuros "adultos en plenitud", eufemismo de la razón de Estado para referirse a los adultos mayores del país.

La reforma a la Seguridad Social a iniciativa de Enrique Peña Nieto*, aprobada, por ahora, tan solo en la Cámara de Diputados,* prepara el terreno para una reconversión mucho más profunda del sistema en su conjunto a partir de la aprobada extensión del mismo, con reforma constitucional incluida. En particular, es necesario hacer referencia a la universalización del derecho a recibir una pensión de los adultos mayores, tal y como lo establece la iniciativa de Ley que en su momento Enrique Peña Nieto envío al Senado:

> "Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4º., 73 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de seguridad social universal.
>
> ARTÍCULO ÚNICO.- Se REFORMA el artículo 123, apartado A, fracción XXIX; y se ADICIONAN los artículos 4o., con los párrafos décimo tercero y décimo cuarto; 73, con una fracción XXIX-T, y 123, con un último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:
>
> "**Artículo 4°.** "[...] El Estado protegerá los derechos de los adultos mayores; velará porque vivan con dignidad y seguridad, y reciban servicios de salud;

promoverá su integración social y participación en las actividades económicas, políticas, educativas y culturales de su comunidad, y establecerá mecanismos de prevención y sanción de todo tipo de violencia o discriminación en su contra. Los adultos mayores tendrán el derecho a recibir una pensión para apoyar sus gastos básicos de manutención durante la vejez, en los términos que determinen las leyes que expida el Congreso de la Unión.

Artículo 73.[…]
I a XXIX-R. […]
XXIX-T. Para legislar en materia de protección de los adultos mayores, con objeto de cumplir lo previsto en el artículo 4º, último párrafo, de esta Constitución, así como en materia de seguro de desempleo, en términos del artículo 123, último párrafo, de la misma;

Artículo 123. […]
A. […]
I a XXVIII. [...]
XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

B. […]
I a XIV. […]
El Congreso de la Unión expedirá la ley que establezca un seguro de desempleo para los trabajadores a que se refieren los apartados de este artículo, en la que se preverán las condiciones de financiamiento y los requisitos para acceder al mismo".

Junto con ello, aunque han pasado de manera un tanto desapercibidas, estas modificaciones constitucionales van acompañadas con otras dos iniciativas

de modificación de la Ley del Seguro Social dirigidas a ir diluyendo el peso de las obligaciones patronales en los términos que a continuación trascribo. Desde luego, las cursivas son de mi autoría para resaltar la potencia de ciertos contenidos:

> "[…] La iniciativa de reformas a la Ley del Seguro Social propone la reducción del componente fijo del Seguro de Enfermedades y Maternidad, así como un incremento de las cuotas proporcionales de prestaciones en dinero y gastos médicos de pensionados. Asimismo, la iniciativa presentada por el Ejecutivo Federal propone *reducir el componente fijo que se destina a financiar las prestaciones en especie, de 20.4% a 10.0%* de un salario mínimo del Distrito Federal y compensar esta disminución con un aumento de las cuotas patronales destinadas a financiar las prestaciones en dinero y los gastos médicos de pensionados. Es decir, la cuota patronal para financiar las prestaciones en dinero se incrementaría de 0.7% a 1.8%, mientras que la cuota patronal para financiar los gastos médicos de pensionados pasaría de 1.05% a 2.8%. De manera complementaria, se propone que el subsidio para el empleo sea utilizado para cubrir las cuotas obreras. Así, el Gobierno Federal cubrirá las contribuciones obreras para los trabajadores cuyo salario base de cotización sea mayor a un salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal e igual o inferior a dos veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal. En contraparte, el subsidio para el empleo se ajustará en el monto de las cuotas obreras. Con esta modificación, que no tiene un efecto neto en los ingresos netos del trabajador, se emplean los instrumentos tributarios para reducir las barreras a la formalidad para los trabajadores de menores ingresos.
>
> "Por último, *para incentivar la incorporación a la seguridad social de los trabajadores que actualmente no están inscritos en el Seguro Social, se propone dotar al Ejecutivo Federal de facultades para otorgar facilidades administrativas de carácter temporal a los patrones incluidos en el régimen de incorporación establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, para*

que den cumplimiento a las obligaciones que establece la Ley del Seguro Social respecto a la inscripción de sus trabajadores y el pago de las cuotas obrero patronales correspondientes. Las facilidades administrativas que se llegaran a otorgar en ningún momento comprometerán los recursos del Instituto Mexicano del Seguro Social para el financiamiento de las prestaciones respectivas, toda vez que el Gobierno Federal compensará las diferencias que se generen con motivo de dichas facilidades, en el entero de las cuotas obrero patronales. Asimismo, las facilidades administrativas estarán sujetas a un esquema de gradualidad que no excederá de cinco años, lo que permitirá a los patrones cumplir desde un principio con su obligación constitucional de inscribir a sus trabajadores en el régimen obligatorio del Seguro Social, sin que ello implique un impacto económico que comprometa la viabilidad financiera de su empresa en el corto plazo".[238]

Una parte importante de esta estrategia descansa en el diagnóstico de que dado que el subsidio del Gobierno Federal al IMSS para cubrir los costos del Seguro de Maternidad y Enfermedad representa para el año 2014 un monto de 65 mil millones de pesos, el intento por resarcir sus costos de operación a partir de las cotizaciones derivadas de los trabajadores asegurados es un afán errado. El financiamiento del sector público al Seguro de Enfermedad y Maternidad representa, según los propios cálculos del IMSS una tercera parte de las erogaciones.[239] La opción neoliberal ante tal desbalance es evidente. Eliminar la cotización que realizan patrones y trabajadores al IMSS por este concepto,

---

[238] Dictamen del día 13 de marzo del año 2014 de las Comisiones Unidas Hacienda y Crédito Público, y de Seguridad Social, con proyecto de decreto por el que se expide la Ley de la Pensión Universal; y se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de las Leyes de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, del Seguro Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y Federal del Trabajo.

Gaceta Parlamentaria, jueves 13 de marzo del 2014.

[239] CÁMARA DE DIPUTADOS, Centro de Estudios sobre las Finanzas Públicas**.** Presupuesto de Egresos de la Federación 2014. Ramo 19, p. 3.

"suprimiendo" esta barrera a la formalización del mercado laboral, y, en compensación fiscal, buscar un incremento y ampliación del IVA para cubrir estos servicios de manera general al conjunto de la población, dentro de un sistema de salud unificado. La Reforma Laboral coadyuva a este esquema de seguro social universal al sustentar la "portabilidad de derechos" con independencia de la situación laboral. Las presiones sobre el Sindicato del IMSS y sobre la calidad del servicio amplificado se volverían descomunales. En contrapartida, para los patrones significaría una reducción significativa del costo de contratación dependiendo del Salario Base de Cotización. Pero, en el caso de un salario equivalente a dos salarios mínimos significaría una reducción del orden del 12% del costo laboral total.[240]

A octubre del año 2014, a casi dos años de la Reforma Laboral, las cifras oficiales del IMSS reportan que la "creación" de empleo alcanzó un millón más de puestos de trabajo en dicho periodo bianual, 500 mil por año, en relación con los que había antes de la Reforma Laboral. En realidad, una buena parte de la "expansión del empleo" más que un incremento real del número de puestos de trabajo en la economía mexicana es en realidad una creación en el papel de empleo, administrativa, a consecuencia de una reducción del empleo informal.[241] El programa de formalización del empleo del Gobierno Federal indujo de manera apremiante a que un gran número de instituciones públicas y privadas asumieran las relaciones laborales que tenían con amplios segmentos de trabajadores a los que mantenían en la precariedad laboral. El propio IMSS reconoce que el incremento de la afiliación al Instituto en el año 2013 no es resultado del crecimiento económico. El IMSS asume que, dado el bajo crecimiento de la economía, son variables institucionales las que "fomentaron" la afiliación de

[240] Esta es la estimación que realizan las principales empresas de asesoría contable http://www.e-paf.com/index.php/noticias-y-articulos/noticias-y-articulos-web/laboral-y-de-seguridad-social/557-porcentajes-de-financiamiento-de-cuotas-imss

[241] En las propias estadísticas del INEGI el empleo informal se redujo de 14,176,963 personas en el segundo trimestre del año 2013, a 13,543,238, en el segundo trimestre del año 2014.

trabajadores en una escala extraordinaria.[242] De particular relevancia, más allá de las modificaciones en la Ley Federal del Trabajo fue el nuevo Régimen de Incorporación al Seguro Social aprobado por el Decreto Presidencial del 8 de abril del año 2014. El propio secretario del Trabajo, Alfonso Navarrete Prida, ha reconocido que durante los primeros meses de la administración de Peña Nieto una parte significativa de las nuevas afiliaciones al Seguro Social es en realidad el tránsito de puestos de trabajo ya existentes, pero carentes de prestaciones,

[242] "Históricamente existe una relación estable, cercana a la unidad, entre la evolución del producto interno bruto y los empleos afiliados al IMSS. A partir de los registros administrativos del Instituto, se estima que la elasticidad de largo plazo entre estos dos conceptos es de alrededor de 0.97. Esto es, un crecimiento de 1 por ciento en el producto interno bruto incrementa la afiliación del IMSS en 0.97 por ciento, lo que equivale a una creación neta de alrededor de 160 mil puestos. Existe, según los datos históricos del IMSS una enorme variabilidad de esta relación entre el producto interno bruto y los puestos del IMSS en el corto plazo. En particular, es de resaltar la elasticidad de 1.67 reportada en el 2013. En ese año, en el que no hay presencia de crisis económica que sesgue la elasticidad, el producto interno bruto del país registró un aumento anual en términos reales de 1.1 por ciento en promedio, mientras que los puestos de trabajo afiliados al Instituto aumentaron en 3.5 por ciento en promedio en el año, equivalente a la creación de 553.2 mil empleos afiliados al IMSS. Alternativamente, este crecimiento fue de 2.9 por ciento del cierre de 2012 al cierre del 2013, equivalente a la creación de 463 mil empleos afiliados al IMSS.

Por la variabilidad de esta elasticidad, resulta prematuro afirmar que el coeficiente de 1.67 observado en el 2013, sea permanente. Hasta este momento es difícil establecer que se deba: i) al nuevo modelo de afiliación y fiscalización implementado por el IMSS, y/o ii) a los esfuerzos de la actual administración en promover la formalización del empleo a través de la Reforma Laboral del 2012 y/o a otras medidas como el Programa para la Formalización del Empleo. Incluso, en 1999 y 2001, años en los que no hubo ninguna de estas acciones, se reportaron elasticidades mayores, es decir, de más de 1.80. El IMSS continuará estudiando esta relación y buscará dilucidar en el siguiente informe las causas y efectos de la Reforma Laboral y las demás acciones emprendidas por esta administración. Estos logros en la afiliación del IMSS muestran que se está avanzando. Esto es, los esfuerzos y estrategias del Instituto hasta ahora implementados han tenido un impacto favorable en la decisión de los trabajadores en formar parte del sector formal de la economía. Por tanto, estas acciones se fortalecerán en los próximos años, con lo que se busca disminuir aún más la carga administrativa de las empresas, así como ofrecer un servicio de mayor calidad a todos los derechohabientes. Es indudable que los avances registrados en el 2013 son favorables, y se verán reforzados por las acciones llevadas a cabo por el Gobierno Federal en el 2014, como es la creación del Régimen de Incorporación al Seguro Social (RISS) previsto en el Decreto Presidencial del 8 de abril de 2014 y que entrará en vigor el 1º de julio del mismo año. Con este régimen especial se busca generar incentivos mediante el otorgamiento de un subsidio en el pago de cuotas por un periodo de hasta 10 años, para que las personas transiten de la informalidad al sector formal de la economía. El subsidio durante los 2 primeros años será de 50 por ciento de las cuotas obrero-patronales y aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores con un límite de hasta 3 salarios mínimos del Distrito Federal tratándose de trabajadores y de hasta 1 salario mínimo para patrones que se afilien de manera voluntaria. Posteriormente, el subsidio se irá disminuyendo en 10 por ciento cada 2 años hasta llegar a cero.

hacia puestos de trabajo incluidos en el padrón de trabajadores incorporados al Seguro Social por sus patrones.[243] En su conjunto, se puede percibir cómo la Reforma Laboral se encuentra profundamente imbricada con criterios generales de política económica dirigida a ampliar la base fiscal de contribuyentes al erario público, por lo que su impacto para modificar estructuralmente la tasa real de ocupación en la economía mexicana será tan limitado como el periodo que duren las medidas de promoción de la formalización del empleo.

Sintetizando lo hasta aquí dicho, queda clara la tendencia a que el Estado tienda a asumir, aunque bajo la aparente forma de "incentivar la incorporación a la seguridad social de los trabajadores", un conjunto de medidas que van en la dirección ya trazada por el Plan Nacional de Desarrollo para atajar de golpe los grandes problemas financieros de las instituciones de seguridad social con impuestos generales, reduciendo el peso de las cotizaciones, y preparando la unificación de las instituciones de seguridad social del Estado, con el objetivo de reducir los altos costos de administración de las mismas. De más está añadir que la unificación del conjunto del sector salud implica el fin de los contratos colectivos y de las condiciones generales de trabajo que hasta ahora conocemos en el mismo.[244]

---

[243] El Programa para la Formalización del Empleo funcionó, afirmó el secretario del Trabajo y Previsión Social, Alfonso Navarrete Prida, al explicar que "hay 300 mil altas que no corresponden al crecimiento económico y que no son nuevos puestos de trabajo, significa que hay 300 mil altas que son formalización". Al tomar la protesta a la Mesa Directiva de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) para el periodo 2014-2015, el titular de la dependencia destacó que "la Reforma Laboral no obstante ser un año de desaceleración económica tiene frutos positivos en la flexibilización de la contratación individual, y que le permitió de manera atípica, porque no ha sucedido en otros años, ingresar al mercado formal a muchos jóvenes mexicanos, de eso se trata el reconocimiento a ese esfuerzo también". NAVARRETE PRIDA, Alfonso. El Programa para la Formalización del Empleo funcionó, como lo demuestran las cifras de altas que reporta el IMSS. STPS, Dirección General de Comunicación Social, Boletín de Prensa núm. 163/2014, México, D. F., a 30 de enero de 2014.

[244] "Carlos Gálvez, presidente de la Comisión de Vigilancia del IMSS, afirmó el 4 de noviembre del año 2012, que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se encuentra en una situación crítica financiera debido a que el 88 por ciento de presupuesto se va en gastos de nómina y en el pago del Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) de los trabajadores del Instituto.

Al celebrarse la sesión ordinaria de la 103 asamblea del IMSS, Carlos Gálvez, presidente de la Comisión de Vigilancia del Instituto dio un panorama del estado financiero del Seguro Social. *Ante el*

Hay que resaltar que todas estas transformaciones de la seguridad social pudieran implicar los primeros grandes cambios del artículo 123, en particular de su fracción XXIX y la inclusión de un último párrafo final haciendo referencia al Seguro de Desempleo. Como se puede observar, después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el DOF del 30 de noviembre del año 2012 continuarán un conjunto de cambios en las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, de gran calado, que no estaban presentes en las modificaciones aprobadas en ese entonces, pero que formaban parte de un bloque, de un proyecto integral, lo que comprueba el carácter extensivo del nuevo régimen laboral, que requiere de incorporar los nuevos textos dentro del andamiaje legal del país para poder ser cabalmente legible.

5.3 Un desdoblamiento inexorable de la reforma de la Ley Federal del Trabajo: Los trabajadores del apartado B y la privatización de la educación pública

Uno de los desdoblamientos de la reforma a la ley del trabajo que en el otoño del 2012 parecía más contingente era cuáles serían sus implicaciones para los

---

director general del IMSS y los secretarios de Salud y del Trabajo, así como a los integrantes del Consejo Técnico, Gálvez urgió a la próxima administración federal a revisar el contrato colectivo de los trabajadores del Seguro Social. Asimismo, comentó, que a más tardar en el primer semestre del 2013, se tendrá que analizar el costo que representa el pago de los trabajadores del IMSS-Oportunidades. Indicó que el fondo para cumplir con el RJP está agotado, se tomaron 31 mil millones de pesos, y ahora solo cuenta con mil 70 millones de pesos.

Señaló que las reservas para cumplir con el RJP obligarán a tomar fondos de otras subcuentas que se destinan para mejorar la atención de los derechohabientes. Sin recomendar aumento de cuotas obrero-patronales, dijo que el próximo Gobierno Federal tendrá que resolver la falta de camas principalmente en zonas pequeñas, alejadas a las zonas urbanas, pues de lo contrario, se corre el riesgo de tener una insuficiencia crónica de la oferta del servicio.

Mencionó que en los últimos 12 años el pasivo laboral ha crecido en 122 mil millones de pesos, que equivale el 9.9 por ciento del PIB, y de no revertirse y hacerse las reformas pertinentes para el 2050 se elevarán al 27% del PIB. También dijo que debe analizarse la situación de las tiendas que tiene el IMSS para sus trabajadores y que tiene un déficit financiero, y lo mismo ocurre con los juicios que entablan al Instituto".

Fuente: Crítica, la situación financiera del IMSS: Gálvez Herrera, Periódico El Informador, 5 de noviembre del año 2012, http://www.informador.com.mx/economia/2012/415584/6/critica-la-situacion-financiera-del-imss-galvez-herrera.htm

trabajadores regidos por el apartado B del artículo 123 constitucional. En el caso de los trabajadores del apartado B, la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señalaba en su artículo 11 que: "En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la *Ley Federal del Trabajo*, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad".[245] En todo caso, la reforma a la Ley Federal del Trabajo tendría consecuencias "indirectas" a partir de la jurisprudencia que generase, y que pudieran extenderse como criterios en el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales que participan en la resolución de los conflictos laborales de los trabajadores del Estado en general y, en particular, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.[246] Uno de los principales impulsores de la reforma,

---

[245] CÁMARA DE DIPUTADOS. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, p. 4.

[246] "Representantes de la Asociación Nacional de Abogados Democráticos (ANAD) y de la Unión de Juristas sostuvieron *que la Reforma Laboral sí tendrá afectaciones para los burócratas* y no solo para los trabajadores que están contratados en empresas y organismos descentralizados, y advirtieron que esta situación se podría dar, por ejemplo, en temas como pago de salarios caídos y flexibilización de las formas de contratación en las dependencias del gobierno.

Abogados de las dos organizaciones puntualizaron que según el artículo 11 de dicha norma, la Ley Federal del Trabajo (LFT) es supletoria en artículos comunes, por lo que los servidores públicos sí resultarán afectados por la reforma en diversos aspectos. Por esta razón se elaboró un formato de amparo para los trabajadores del apartado B o burócratas, diferente al que se estableció para otros sectores de trabajadores.

Advirtieron que la referida reforma podría impactar las condiciones laborales de los trabajadores burócratas, porque finalmente la Ley Federal del Trabajo aplica para ellos en artículos comunes. Incluso las modificaciones que se hicieron a la LFT afecta a las legislaciones laborales de todos los estados del país.

Por ello, los amparos están basados en el referido artículo 11 de la legislación que protege a los trabajadores públicos y establece que lo no previsto en la norma burocrática se toma de la LFT, del mismo modo.

Por ejemplo, un caso específico es el de los salarios caídos, en ambas legislaciones se toca este tema, pero por jurisprudencias se tendría que tomar lo que establece la LFT, entonces los trabajadores al servicio del estado al tener conflictos laborales se limitarían a obtener un año de salarios caídos, aun cuando los casos legales se fueran a varios años.

Otro punto similar sería el de la flexibilización de las formas de contratación, al que podrían ser sometidos los servidores públicos y que de hecho ya están aplicando diversas dependencias que han establecido contratos a prueba, por temporada, por capacitación y demás.

Al responder a las voces de quienes señalan que son improcedentes los amparos presentados por los gremios de los burócratas, los abogados comentaron que precisamente serán los jueces los que determinen si las modificaciones que se establecieron a la LFT afectan o no a este sector de trabajadores.

Por último, señalaron que el hecho de que se hayan determinado dos juzgados auxiliares para la admisión de los acuerdos no es buena noticia, porque esto podría significar que se quieren unificar

Javier Lozano Alarcón, secretario del Trabajo durante buena parte del sexenio de Felipe Calderón Hinojosa se encargaba de recordar este hecho, no se sabe si en tono de lamento o de amenaza, al insistir en que sindicatos como el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación no sería alcanzado por el filo de la nueva Ley Federal del trabajo.[247] En ese momento era difícil de prever el despliegue de una iniciativa laboral tan gravosa como la que el nuevo régimen de Enrique Peña Nieto lanzaría en contra del segmento más significativo de trabajadores del Estado, los trabajadores de la Educación. En este caso se confirma la tesis central de mi investigación de cómo aspectos centrales de la Reforma Laboral trascendían y se combinaban con el texto de la nueva Ley Federal del Trabajo, en otras reformas estructurales con las que actuaría en enjambre, como avispas. Tal es el caso de la Reforma Educativa y su profunda transformación de las relaciones laborales del magisterio.

En este punto cabe precisar cómo la Reforma Laboral expande sus límites para adquirir una dimensión histórica en términos del metabolismo social en su conjunto. El desdoblamiento de la Reforma Laboral hacia la educación implica la disposición del capitalismo internacional, principal impulsor de los cambios profundos en la normatividad laboral, de entrar a partir de ella en la reproducción cualitativa de la fuerza de trabajo, en la composición del horizonte cultural de la población. Y quien puede incidir en la construcción del imaginario colectivo a partir de la educación ha dado un salto gigantesco en la apropiación del

---

criterios desde arriba para buscar el sobreseimiento de los amparos y que los jueces podrían estar buscando que esto se resuelva no por la vía legal sino por una instancia superior y de una sola vez. La buena noticia es que prácticamente todos los amparos se están admitiendo y que ya se están dando fechas de las primeras audiencias constitucionales para los primeros 15 días del mes de febrero, advirtieron".

MUÑOZ, Patricia. La Reforma Laboral sí afectará a los burócratas, advierten ANAD y juristas, Periódico La Jornada, viernes 18 de enero del año 2013, p. 44.

247 "[…] Uno de los sindicatos más criticados, el magisterial, no será alcanzado por esta reforma, otros como el petrolero sí podrían ser fiscalizados gracias a esta modificación, argumentó el exsecretario del Trabajo y uno de los principales defensores de la iniciativa de Calderón, Javier Lozano". **Fuente**: http://www.quintacolumna.com.mx/notas/2012/octubre/24horas/24h-041012-mar-reforma-laboral-no-aplicar-a-los-sindicatos-m-s-grandes.php

territorio. Como argumentaré en las siguientes páginas existe una coherencia profunda entre el conjunto de las llamadas reformas estructurales que buscan llevar adelante un gran ensayo de ingeniería social: *una nueva forma de apropiación de la población y el territorio de México por el capitalismo global.* El punto de partida de todo ello fue la primera de las reformas estructurales: la reforma de la Ley Federal del Trabajo.

5.3.1 Los Trabajadores de la Educación: el núcleo central de los Trabajadores del Estado

Los trabajadores de la educación son el núcleo más numeroso y mejor organizado de los trabajadores del Estado. A diferencia de los trabajadores del sector salud, también importante cuantitativamente, los trabajadores de la educación pública federal están conformados en una sola organización sindical nacional. Pero, junto con este hecho histórico, no menor, hay que añadir que son un contingente inmenso. Como nos lo muestra el **cuadro 5.6** los trabajadores de la educación abarcan un conjunto de un millón 146 mil personas de base. En contraste, el resto de las dependencias públicas del Gobierno Central y de los principales organismos públicos descentralizados, sin considerar PEMEX y CFE, no tienen más allá de 487 mil trabajadores de base, esto es, los trabajadores del resto de las secretarías, incluyendo la Secretaría de Salud federal y las de los estados, no representan sino el equivalente al 42% de los trabajadores de base de la educación básica y media básica del país. Si a los trabajadores de la educación básica les agregáramos los trabajadores de la educación superior y media superior, la suma nos daría cerca de un millón y medio de personas. Sin lugar a dudas, el sector educativo es el núcleo central de los trabajadores del Estado.

Pero, es necesario añadir que este grupo de trabajadores se encuentra también en el centro de la reproducción del capitalismo del siglo XXI, dado que incide de manera decisiva en las formas de apropiación, espacio cultural y político

CUADRO 5.6 PERSONAL OCUPADO EN EL SECTOR PÚBLICO EN SECRETARÍAS Y PRINCIPALES ORGANISMOS DEL SECTOR PÚBLICO FEDERAL. AÑO 2012

Organismo	Base		No Base				
	Base	Lista de raya	Confianza	Eventuales	Lista de raya	Otros **	Total
Poder Judicial de la Federación	30,401	-	8,888	1,383	-	-	40,672
Secretaría de Gobernación	1,373	-	6,549	618	-	148	8,688
Secretaría de Seguridad Pública	-	-	47,114	-	-	-	47,114
Secretaría de Relaciones Exteriores	1,109	-	766	1,122	-	1,262	4,259
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	7,650	-	29,970	3,446	-	41	41,107
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	10,235	-	6,559	294	-	-	17,088
Servicios a la Navegación en el Espacio Aéreo Mexicano	1,633	-	689	-	-	-	2,322
Secretaría de Economía	1,741	-	1,594	473	-	-	3,808
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	1,259	-	4,093	-	-	-	5,352
Secretaría de Salud y Organismos de Salud de los Estados	152,439	3,905	25,977	32,350	5,644	19,077	239,392
Secretaría de la Función Pública	-	-	1,437	-	-	-	1,437
Secretaría de Marina	305	101	271	-	-	-	677
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca	6,810	-	4,342	-	-	-	11,152
Secretaría de Energía	375	-	373	142	-	-	890
Comisión Nacional del Agua	6,785	-	7,358	-	-	1	14,144
I.S.S.S.T.E.	77,534	-	17,483	-	-	1,482	96,499
Instituto Politécnico Nacional	24,510	-	545	2,627	-	-	27,682
Gobierno del Distrito Federal	48,046	66,616	33,796	-	-	40,704	189,162
Universidad Nacional Autónoma de México	59,567	-	9,278	-	-	-	68,845
Instituto Politécnico Nacional	24,510	-	545	2,627	-	-	27,682
Universidad Autónoma Metropolitana	6,374	-	1,701	1,679	-	-	9,754
Tribunal Superior de Justicia del D.F.	2,721	-	1,076	-	-	5,327	9,124
Servicio Postal Mexicano	16,274	-	2,684	-	-	-	18,958
Telecomunicaciones de México	4,610	-	3,468	-	-	-	8,078
Instituto Nacional de Estadística y Geografía	882	-	12,497	4,606	-	-	17,985
Instituto Federal Electoral	-	-	9,148	51	-	1,384	10,583
Subtotal de Secretarías y organismos reseñados	**487,143**	**70,622**	**238,201**	**51,418**	**5,644**	**69,426**	**922,454**
Secretaría de Educación Pública y organismos estatales	1,146,822	2,016	16,045	37,583	-	19,166	1,221,632
Total Gral. del Sector Público Central + Principales Organismos Públicos Federales	1,885,035	73,308	474,131	112,342	6,936	1,048,311	3,600,063

Fuente: Primer Informe de Gobierno EPN, Estadísticas del Personal del Sector Público 2012

** Incluye pensionistas con cargo al ISSSTE

esencial de la acumulación capitalista contemporánea. Para el capitalismo del siglo XXI los trabajadores de la educación son trabajadores productivos, a los que es indispensable disciplinar para construir las formas necesarias de extracción del excedente social. Sin la "colaboración" del sector de la educación, la subsunción real del trabajo y del territorio al capitalismo global se torna frágil e inconsistente. En este punto, el capital financiero, como personaje de un drama shakespeariano, se presenta a cobrar el tributo a la vieja nación mexicana con la intención de robarle su alma: la educación pública. Los trabajadores de la educación, con justicia, y siguiendo la lógica más pura de la crítica de la economía política se presentan a los ojos del capitalismo internacional como lo que son: trabajadores productivos a los que hay someter y subordinar.[248]

Desde el sexenio calderonista este proceso de subsunción del trabajo magisterial al capital se venía desarrollando de manera elíptica pero pertinaz. La Alianza para

[248] "Solo es productivo el obrero cuyo proceso de trabajo = al *proceso de consumo productivo* de la capacidad laboral –perteneciente al depositario de ese trabajo– por parte del capital o del capitalista. Se desprenden de esto al instante dos conclusiones:

Primero: Como con el desarrollo de la *subsunción real del trabajo en el capital* o del *modo de producción específicamente capitalista* no es el obrero *individual sino cada vez más una capacidad de trabajo socialmente combinada lo que se convierte en el agente real del proceso laboral en su conjunto, y como las diversas capacidades de trabajo que cooperan y forman la máquina productiva total participan de manera muy diferente en el proceso inmediato de la formación de mercancías o mejor aquí de productos –este trabaja más con las manos, aquel más con la cabeza, el uno como director (manager), ingeniero (engineer), técnico, etc., el otro como capataz (overlooker), el de más allá como obrero manual directo e incluso como simple peón–, tenemos que más y más funciones de la capacidad de trabajo se incluyen en el concepto/inmediato de trabajo productivo, y sus agentes en el concepto de trabajadores productivos, directamente explotados por el capital y subordinados en general a su proceso de valorización y de producción.* Si se considera *el trabajador colectivo* en el que el taller consiste, su *actividad combinada* se realiza materialmente *(materialiter)* y de manera directa en un *producto total* que al mismo tiempo es una masa total de mercancías*, y aquí es absolutamente indiferente el que la función de tal o cual trabajador, mero eslabón de este trabajador colectivo, esté más próxima o más distante del trabajo manual directo.* Pero entonces la actividad de esta capacidad laboral colectiva es su consumo productivo directo *por el capital,* vale decir el proceso de autovalorización del capital, la producción directa de plusvalía y; de ahí, como se deberá analizar más adelante, la *transformación directa de la misma en capital.*

Segundo: las determinaciones ulteriores del trabajo productivo derivan de por sí de los rasgos que caracterizan el proceso capitalista de producción".

MARX, Karl. El Capital. Libro I, capítulo VI inédito. Editorial Siglo XXI, Biblioteca del Pensamiento Socialista, México 1971, pp. 78-79.

la Calidad Educativa era en sí un paso sustancial al incluir *la evaluación* como parte de la relación laboral.[249] De una manera suave y en apariencia inocua, pero haciéndola ya parte de los procedimientos establecidos en las labores educativas. Durante el periodo de Felipe Calderón se insistió por parte de las diversas autoridades educativas que la evaluación no tendría consecuencias laborales.[250] La evaluación en la educación pasó en el curso del bienio 2013-2014 a convertirse en parte de una misma triada con los conceptos de flexibilidad y portabilidad, dentro del vuelco en las relaciones laborales del país, en un esfuerzo estratégico para aumentar la productividad capitalista de la fuerza de trabajo en México. No una fuerza de trabajo a la cual retribuir para que goce de mejores condiciones de vida por su trabajo asalariado, sino una masa de trabajadores capaz de proveer de mayores excedentes a las empresas, por medio de la apropiación del conjunto

[249] "Con la Alianza para la Calidad Educativa, ACE, se impuso la Reforma Laboral por la vía de los hechos para los trabajadores de la educación. En el Acuerdo de Cooperación México-OCDE para Mejorar la Calidad de la Educación de las Escuelas Mexicanas, el gobierno entreguista de FECAL impuso el Examen Nacional de Habilidades Docentes para el ingreso y asignación de plazas, eliminando el derecho de los egresados de las escuelas normales de ingresar al servicio activo con una plaza inicial; y en el caso de los maestros en servicio se vio afectada la seguridad en el empleo con el surgimiento del contratismo en las filas magisteriales. Según los datos de la SEP, en la quinta edición del examen nacional de plazas docentes participaron 134 mil 745 maestros, es decir, 96.4 por ciento de los 139 mil 786 mentores registrados. Los concursantes compitieron por uno de los 18 mil 71 puestos de base, por lo que 116 mil 674 docentes se quedarán en una de las siguientes condiciones: sin regularizar su situación laboral, sin un empleo, o sin lograr una doble plaza".

Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, CNTE, Contra informe de educación. El sexenio del agravio educativo. (Felipe calderón 2006-2012). Recuento del embate en contra de la educación pública ¿Cuál es el balance de la política educativa al final del sexenio de Felipe Calderón?

En: http://cntrabajadoresdelaeducacion.blogspot.mx/ p.9

[250] "¿Tendrán los resultados alguna repercusión laboral en los participantes? se preguntaba la SEP en el año 2012 y respondía: Los diagnósticos se utilizarán exclusivamente *con fines formativos. Al no tener relación con las condiciones de trabajo, respetan los derechos laborales de los trabajadores de la educación pública.* Tampoco serán utilizados para descalificar a los participantes. Sí, en cambio, brindarán beneficios al magisterio en general y en especial a los docentes que no participan en el Programa de Carrera Magisterial, ya que contarán con información oportuna de sus fortalezas y áreas de oportunidad, teniendo opciones de trayectos formativos pertinentes y a su alcance, mismos que redundarán en su desarrollo profesional. Además, los resultados serán considerados para acreditar los factores correspondientes del Programa Nacional de Carrera Magisterial, así como para el Programa de Estímulos a la Calidad Docente, de acuerdo con los lineamientos específicos de cada programa".
Fuente: http://www.evaluacionuniversal.sep.gob.mx/siete.htm 2012.

de la población y el territorio para los nuevos y viejos grandes propietarios del capitalismo mexicano del siglo XXI.

Con la reforma constitucional del año 2013 la evaluación pasó a tener dientes, esto es, poder coercitivo sobre el magisterio. En las adiciones y reformas al artículo tercero constitucional se establece desde febrero del año 2013 que:

> "*El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria* de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos […]

Y en las fracciones III, VIII y IX añade:

> "**III.** Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal para toda la república. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de *los estados* y del Distrito Federal, así como de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, *los maestros y los padres de familia* en los términos que la ley señale. *Adicionalmente, el ingreso al servicio docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado, se llevará a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan. La ley reglamentaria fijará los criterios, los términos y condiciones de la evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional con pleno respeto de los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación. Serán nulos todos los ingresos y promociones que no sean otorgados conforme a la ley. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable a las Instituciones a las que se refiere la fracción VII de este artículo* […]

[…] **VIII.** *El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la república, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la federación, los estados y los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan, y*

IX. *Para garantizar la prestación de servicios educativos de calidad, se crea el Sistema Nacional de Evaluación Educativa. La coordinación de dicho sistema estará a cargo del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación será un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Corresponderá al Instituto evaluar la calidad, el desempeño y resultados del sistema educativo nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior".* [251]

Para los trabajadores agrupados en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, las reformas constitucionales eran una afrenta a sus derechos laborales. Desde su perspectiva, las adiciones al tercero constitucional lesionaban el principio de *estabilidad en el empleo,* consagrado como un derecho social en la Constitución de 1917, en el que se restringía de manera severa la posibilidad de los patrones de utilizar el despido como una medida coercitiva para subyugar a los trabajadores en el centro de trabajo. La idea de otorgar a las autoridades educativas la capacidad de definir unilateralmente la continuación, o no, de la relación laboral queda establecida a nivel constitucional con la incorporación de la palabra *"permanencia",* lo que constituye una amenaza a los trabajadores de la educación. La subordinación de la permanencia a la evaluación hace referencia a que de no realizar o no aprobar la denominada "evaluación obligatoria", el trabajador no permanecerá en su trabajo.

[251] Diario Oficial de la Federación, 26 de febrero del año 2013. Primera sección, pp. 2-3.

Los temores del magisterio se confirmaron con la aprobación de la Ley General del Servicio Profesional Docente que despojaba a los trabajadores de la educación de la definición bilateral de la estabilidad en el empleo dentro del sistema de educación pública. Así, en los artículos 52 y de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) publicada en el DOF el 11 de septiembre del año 2013, se establece que:

"**Artículo 52.** *Las autoridades educativas y los organismos descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.*

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. El Instituto determinará su periodicidad*, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.*

En la evaluación del desempeño se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley.

Los evaluadores que participen en la evaluación del desempeño deberán estar evaluados y certificados por el Instituto.

Artículo 53. Cuando en la evaluación a que se refiere el artículo anterior se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva, el personal de que se trate se incorporará a los programas de regularización que la autoridad educativa o el organismo descentralizado determine, según sea el caso. Dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente.

El personal sujeto a los programas a que se refiere el párrafo anterior tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación

en un plazo no mayor de doce meses después de la evaluación a que se refiere el artículo 52, la cual deberá efectuarse antes del inicio del siguiente ciclo escolar o lectivo.

De ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado se reincorporará a los programas de regularización para sujetarse a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses.

En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados los efectos del nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la autoridad educativa o el organismo descentralizado, según corresponda"[252]

También se incorporan en la relación laboral periodos de prueba, a pesar de haber sido verificada la competencia de las personas que se incorporan como trabajadores de la educación a partir de los exámenes de oposición establecidos en el nuevo artículo tercero constitucional:

"Artículo 22. En la Educación Básica y Media Superior el ingreso a una plaza docente dará lugar a un nombramiento definitivo de base después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, en términos de esta Ley.

Con el objeto de fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del personal docente de nuevo ingreso, *durante un periodo de dos años* tendrá el acompañamiento de un tutor designado por la autoridad educativa o el organismo descentralizado, según corresponda.

Las autoridades educativas y los organismos descentralizados realizarán una evaluación al término del primer año escolar y brindarán los apoyos y

[252] Diario Oficial de la Federación, 11 de septiembre del año 2013. Segunda sección, pp. 43-44.

programas pertinentes para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del docente.

Al término del periodo señalado en el segundo párrafo de este artículo, la autoridad educativa o el organismo descentralizado evaluará el desempeño del personal docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con las exigencias propias de la función docente.

En caso de que el personal no atienda los apoyos y programas previstos en el tercer párrafo de este artículo, incumpla con la obligación de evaluación o cuando al término del periodo se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del nombramiento, sin responsabilidad para la autoridad educativa o para el organismo descentralizado".[253]

Como ha sido señalado por diversos juristas, la LGSPD establece un conjunto de procedimientos administrativos sumarísimos para la terminación de la relación laboral del magisterio del sistema de educación pública, como lo establecen los artículos 74, 75 y 76 de la mencionada Ley del Servicio Profesional Docente:

"Artículo 74. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 69 de la presente Ley, dará lugar a la terminación de los efectos del nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la autoridad educativa o para el organismo descentralizado, y sin necesidad de que exista resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades federativas.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan.

[253] Diario Oficial de la Federación, 11 de septiembre del año 2013. Segunda sección, pp. 37-38.

Artículo 75. Cuando la autoridad educativa o el organismo descentralizado considere que existen causas justificadas que ameriten la imposición de sanciones, lo hará del conocimiento del probable infractor para que, dentro de un plazo de diez días hábiles, manifieste lo que a su derecho convenga y proporcione los documentos y demás elementos de prueba que considere pertinentes.

La autoridad educativa o el organismo descentralizado dictará resolución en un plazo máximo de diez días hábiles con base en los datos aportados por el probable infractor y demás constancias que obren en el expediente respectivo.

Artículo 76. Con el propósito de asegurar la continuidad en el servicio educativo, el servidor público del sistema educativo nacional, el personal docente y el personal con funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que incumpla con la asistencia a sus labores por más de tres días consecutivos o discontinuos, en un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada, será separado del servicio sin responsabilidad para la autoridad educativa o para el organismo descentralizado, y sin necesidad de que exista resolución previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje o sus equivalentes en las entidades federativas, aplicando para ello el procedimiento previsto en el artículo 75 de esta ley.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho del interesado de impugnar la resolución respectiva ante las instancias jurisdiccionales que correspondan".[254]

En todos los procedimientos definidos por la LGSPD prevalecen la discrecionalidad y el poder unilateral de las autoridades educativas. La relación laboral de los maestros con la SEP se reduce a una relación administrativa donde se borran

[254] Diario Oficial de la Federación, 11 de septiembre del año 2013. Segunda sección, p. 49.

todos los elementos esenciales de una relación laboral como son la estabilidad en el empleo y la bilateralidad en los diferendos laborales. Es una ficción de justicia laboral el dar como opción al magisterio el recurrir a las instancias jurisdiccionales en las que los laudos pueden tardar más de cinco años, en promedio, en emitirse.

> "Esta disposición sustituye el procedimiento que para sancionar contiene la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, atribuyendo a la autoridad educativa la facultad de emitir el dictamen que pueda determinar el cese de los efectos del nombramiento, sin necesidad de acudir previamente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como lo dispone la ley burocrática Federal antes citada. *Cabe destacar que, aplicado en este esquema, la autoridad educativa se puede convertir en juez y parte* […]

Resulta importante destacar dos puntos relativos a lo dispuesto por el artículo 80.[255]

> Primero, que la misma Ley reconoce la posibilidad de impugnar las resoluciones administrativas que se emitan en cumplimiento a lo dispuesto en ellas, creando para el efecto el recurso de revisión; segundo, que establece como opción del trabajador que se sienta afectado por la aplicación de una resolución administrativa, el que omita interponer el recurso de revisión y que pueda dirigirse a exigir la defensa de su derecho ante las autoridades jurisdiccionales competentes, mismas que dependiendo de la materia de la afectación podrá ser el Tribunal Contencioso Administrativo o el Tribunal Laboral competente".[256]

---

[255] "**Artículo 80.** En contra de las resoluciones administrativas que se pronuncien en los términos de la presente Ley General del Servicio Profesional Docente, los interesados podrán optar por interponer el recurso de revisión ante la autoridad que emitió la resolución que se impugna o acudir a la autoridad jurisdiccional que corresponda".

[256] SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE VERACRUZ. La Reforma Educativa 2013: Análisis general y alcances jurídico-laborales. http://www.sev.gob.mx/educacion-media-superior- y-superior/files/2013/09/Reformas-Constitucionales-An%C3%A1lisis-y-alcances-Jur%C3%ADdico-Laborales.pdf, Gobierno del estado de Veracruz, p. 9-10.

Pero, Manuel Fuentes Muñiz ha señalado con lucidez:

> "En temas como el ingreso, promoción y reconocimiento en el servicio, los docentes ya no tendrán injerencia alguna; serán simples "sujetos administrativos", algo así como objetos inertes sin derecho a opinar: "calla, obedece y acata" será la norma a seguir […] La estabilidad en el empleo ha sido anulada. En la nueva ley, cuando la autoridad decida el cese este se aplicará de inmediato; ya no habrá juicio previo ni resolución de las autoridades laborales para autorizar la separación. Primero se mandará a la calle al docente y luego se investigará por el tribunal laboral si el despido fue correcto".[257]

La respuesta del magisterio a la Reforma Educativa, en realidad la continuación de la Reforma Laboral, ahora en contra de los trabajadores de la educación, fue masiva y nacional. Como se muestra en el **mapa 5.1**, la protesta de los maestros contra la Reforma Educativa fue en realidad la mayor de las protestas contra la Reforma Laboral de los trabajadores del país. Mucho más intensa y generalizada que la desarrollada por los trabajadores en contra de la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el otoño del año 2012. En jornadas inéditas, la protesta se extendió hacia estados que habían permanecido sumergidos en un profundo letargo durante décadas. Tradicionalmente, la disidencia magisterial había tenido su base en el sur y centro del país. De hecho, surgió en Chiapas en el año de 1979.

En el año 2013 emergieron masivas movilizaciones en el norte y noreste, así como en el Golfo de México y el occidente del país. Hubo protestas contra la Reforma Educativa en estados como Veracruz, Yucatán, Tabasco, Tamaulipas, Campeche, Quintana Roo, Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Nayarit, Jalisco. Incluso en el Estado de México,

[257] Fuentes: MUÑIZ, Manuel. Despojo laboral docente. La Jornada, 6 de septiembre del 2013. Correo Ilustrado.

MAPA 5.1. REBELIÓN MAGISTERIAL
EN CONTRA DE LA REFORMA EDUCATIVA DEL AÑO 2013

Fuente: Periódico Reforma. Anuario 2013, enero 2014, p. 24.

se precipitó una insurgencia de los maestros que sorprendió a las autoridades de la SEP:

> "El 12 de junio del año 2013, en el Estado de México, se instaló la Coordinadora Magisterial Popular Mexiquense, integrada por las fracciones disidentes de las secciones 17 y 36 del SNTE, por el Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México y por los docentes de las Escuelas de Organización. Desde entonces, en coordinación con la CNTE, los profesores mexiquenses han organizado y/o participado en foros, marchas y plantones, con presencia de hasta 12 mil personas. Para Fernando Luna, integrante de la sección 17 del SNTE, la movilización de la que participa no tiene precedentes, "pues en otras ocasiones cada subsistema jalaba por su lado o atendía sus propias demandas". No obstante, conformar el movimiento emergente no fue fácil, asegura el docente con 8 años de servicio. A diferencia de 2006, cuando los profesores de la entidad se movilizaron en contra de la Ley del ISSSTE, esta vez sortearon más dificultades producto de "la campaña para tranquilizar a los compañeros basada en el amedrentamiento u ofrecimiento de dádivas por parte del SNTE".
>
> Aunque la punta de lanza del movimiento magisterial mexiquense es la derogación de la Reforma Educativa y sus leyes secundarias, hay otros asuntos pendientes, como la democratización del Sindicato, señala Fernando Luna. "Decimos que un sindicato nacional es necesario, también una sección 17 diferente, que deben cambiar sus procesos; que debe refundarse en otra estructura que permita la mayor participación de las bases magisteriales, que tengan mayor oportunidad de aportar en la toma de decisiones". [258]

La magnitud de la resistencia de los trabajadores de la educación a la Reforma Educativa obedece a que la misma trasciende el ámbito de lo laboral.

[258] GOCHE, Flor. La resistencia magisterial ya es en todo el país. En: Revista Contralínea, 9 de octubre del año 2013 en http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2013/10/09/la-resistencia-magisterial-ya-es-en-todo-el-pais/

La polarización social en torno a la Reforma Educativa obedece a los proyectos y fuerzas que se confrontan dentro de este espacio estratégico de la reproducción social. La Reforma Educativa, como vemos con la Ley del Servicio Profesional Docente lleva a cabo un proceso de proletarización del trabajo intelectual sin precedente en la historia del país. La Reforma Educativa ha potenciado el contenido de la Reforma Laboral. Y lo ha hecho en un sector transcendental. El magisterio, de ser un estamento con un estatuto específico como sujeto central en la integración de la población dentro del Estado, pasa a convertirse en un eslabón subordinado dentro de las necesidades de reproducción capitalista del país. El Plan Nacional de Desarrollo del régimen de Enrique Peña Nieto es explicito respecto a las profundas consecuencias del nuevo orden empresarial impuesto en el sector educativo:

> "Para lograr una educación de calidad, *se requiere que los planes y programas de estudio sean apropiados, por lo que resulta prioritario conciliar la oferta educativa con las necesidades sociales y los requerimientos del sector productivo.* Adicionalmente, es necesario fomentar mecanismos que permitan certificar que las personas que cuentan con experiencia laboral, pero no estudios formales, puedan acreditar sus conocimientos y habilidades mediante un documento oficial. Además, frente a los retos que impone la globalización del conocimiento, es necesario fortalecer las políticas de internacionalización de la educación, mediante un enfoque que considere la coherencia de los planes de estudio y la movilidad de estudiantes y académicos. Adicionalmente, hoy en día existe un desequilibrio entre la demanda de los jóvenes por ciertas carreras y las necesidades del sector productivo".[259]

Para ello, las autoridades federales de la Secretaría de Educación Pública recuperan el control central de las relaciones laborales y del manejo de las plazas

[259] Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Presidencia de la República 2013, pp. 61-62.

del magisterio, al quedar en la nueva Ley General de Educación, publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 11 de septiembre del 2013, como nueva función de la SEP el

> "[...] **X.-** Crear, regular, coordinar, operar y mantener actualizado el Sistema de Información y Gestión Educativa, el cual estará integrado, entre otros, por el Registro Nacional de Emisión, Validación e Inscripción de Documentos Académicos*; las estructuras ocupacionales; las plantillas de personal de las escuelas; los módulos correspondientes a los datos sobre la formación, trayectoria y desempeño profesional del personal, así como la información, elementos y mecanismos necesarios para la operación del sistema educativo nacional.* Este sistema deberá permitir a la Secretaría una comunicación directa entre los directores de escuela y las autoridades educativas".[260]

Este cambio en la Ley General de Educación le corresponde el segundo transitorio de la Ley de Coordinación Fiscal, que establece los procedimientos administrativos a partir de los cuales el Gobierno Federal vuelve a recuperar el control de la nómina de la educación pública en todo el país, con todas las consecuencias laborales, incluido la arbitrariedad recurrente y la suspensión injustificada del pago de sus prestaciones laborales, para aquellos maestros que caigan en dicha desgracia.[261]

---

[260] Diario Oficial de la Federación, 11 de septiembre del año 2013. Segunda sección, p. 3.

[261] **Segundo transitorio** de la Ley de Coordinación Fiscal 2014: Para efectos de lo dispuesto en los artículos 26 y 26-A de la Ley de Coordinación Fiscal, la Secretaría de Educación Pública, en un plazo no mayor a un año, contado a partir de la entrada en vigor de este decreto, deberá:

I. *Conciliar con las autoridades educativas de los estados, los registros de las plazas que les fueron transferidas en el marco del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de mayo de 1992 y los convenios que de conformidad con el mismo fueron formalizados con los estados, así como las plazas correspondientes a años posteriores que sean reconocidas, previa validación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.* Dicho registro incluirá los conceptos y montos de las remuneraciones correspondientes, y podrá incluir al personal docente que no es de jornada, de acuerdo a la asignación de horas correspondiente.

Para lo anterior, la información que servirá de base para la conciliación a que se refiere esta fracción, será aquélla que corresponda al inicio del ciclo escolar 2013-2014. Asimismo, la Secretaría

Dentro de este contexto de integración y subordinación de la educación a las necesidades del sector productivo y del mercado laboral creado por la reforma a la Ley Federal del Trabajo, las nuevas responsabilidades del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) son el contrapunto de la proletarización del magisterio. La nueva Ley General de Educación es también explícita en términos del papel gerencial del INEE en la nueva gestión del sistema de educación pública:

"**Artículo 29.-** Corresponde al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación:

---

de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, darán a conocer a las autoridades educativas de los estados el procedimiento y los plazos para llevar a cabo el proceso de conciliación de los registros.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Secretaría de Educación Pública y las autoridades educativas de las entidades federativas establecerán mecanismos de transparencia para que el trabajador pueda verificar la información correspondiente a su nómina.

II. *Registrar las plazas a que se refiere la fracción anterior en el módulo correspondiente a los servicios personales del Sistema de Información y Gestión Educativa a que se refiere el artículo 12, fracción X, de la Ley General de Educación, y*

III. Integrar la nómina del personal educativo que ocupe las plazas previamente conciliadas a que se refiere este artículo, incluyendo los sueldos y prestaciones que correspondan en cada estado, con el objeto de realizar los pagos correspondientes en términos del artículo 26-A de la Ley de Coordinación Fiscal.

Tercero.- El Fondo de Aportaciones para la Nómina Educativa entrará en vigor en el ejercicio fiscal 2015.

En tanto entra en vigor el Fondo de Aportaciones para la Nómina Educativa a que se refiere este artículo, seguirán aplicándose las disposiciones correspondientes a la distribución del Fondo de Aportaciones para la Educación Básica y Normal vigentes hasta antes de la entrada en vigor de este decreto, con base en el presupuesto aprobado para el ejercicio fiscal 2014.

Cuarto.- Una vez concluida la conciliación a que se refiere el artículo anterior, aquellos estados en donde los recursos por concepto del Fondo de Aportaciones para la Educación Básica y Normal, transferidos con anterioridad a la conciliación, resulten mayores al valor determinado del Fondo de Aportaciones para la Nómina Educativa y Gasto Operativo, serán compensados por dicha diferencia a través del Fondo de Compensación, cuyos recursos serán destinados exclusivamente para cumplir con las atribuciones a las que se refieren los artículos 13 y 16 de la Ley General de Educación.

El Fondo de Compensación será constituido en el ejercicio fiscal 2015 y se actualizará de manera anual, conforme a la inflación reportada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía mediante el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Quinto.- *Las autoridades competentes respetarán los derechos de los trabajadores de la educación en términos de las disposiciones jurídicas aplicables y las relaciones laborales correspondientes se mantendrán en los términos vigentes hasta la entrada en vigor del presente decreto".* Fuente: Diario Oficial de la Federación, 9 de diciembre del año 2013. Segunda sección, pp. 20-21.

I.- La evaluación del sistema educativo nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior, sin perjuicio de la participación que las autoridades educativas federal y locales tengan, de conformidad con los lineamientos que expida dicho organismo, y con la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

II.- Fungir como autoridad en materia de evaluación educativa, coordinar el sistema nacional de evaluación educativa y emitir los lineamientos a que se sujetarán las autoridades federal y locales para realizar las evaluaciones que les corresponden en el marco de sus atribuciones.

III.- Emitir directrices, con base en los resultados de la evaluación del sistema educativo nacional, que sean relevantes para contribuir a las decisiones tendientes a mejorar la calidad de la educación y su equidad.

Respecto de los servicios educativos diferentes a los mencionados en la fracción I de este artículo, la Secretaría y demás autoridades competentes, realizarán la evaluación correspondiente, de conformidad con las atribuciones establecidas por esta Ley. Tanto la evaluación que corresponde realizar al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, como las evaluaciones que, en el ámbito de sus atribuciones y en el marco del Sistema Nacional de Evaluación Educativa*, son responsabilidad de las autoridades educativas, serán sistemáticas y permanentes. Sus resultados serán tomados como base para que las autoridades educativas, en el ámbito de su competencia, adopten las medidas procedentes".*[262]

La integración de los órganos directivos del INEE es por ello muy significativa, dado que implica la presencia de algunos de los principales personeros del sector privado del país en el comando de la educación pública. La Iglesia en manos de Lutero. La Ley del Instituto para la Evaluación Educativa, creado como

[262] Diario Oficial de la Federación, 11 de septiembre del año 2013, pp. 6-7.

organismo público autónomo en la Reforma Educativa tal y como lo establece la nueva fracción IX del artículo tercero constitucional (ver supra) consagra la participación del sector privado en el diseño de la estrategia educativa del país. Así, en el estatuto del INEE se determina, en su artículo 25, que:

> "El Consejo Social Consultivo de Evaluación de la Educación establecido en los artículos 67 y 68 de la Ley, es un órgano colegiado de consulta del Instituto que tiene como propósito facilitar la participación activa y equilibrada de los actores del proceso educativo y de los sectores social, público y privado; su función es conocer, opinar y dar seguimiento a los resultados de las evaluaciones que realice el Instituto, así como a las directrices que de ellos se deriven y a las acciones para su difusión". En la actual conformación del Consejo Consultivo del INEE están incorporados como organismos sociales representativos tanto la Coparmex, como la creatura empresarial Mexicanos Primero, organización civil dirigida a garantizar la injerencia del Consejo Mexicano de Hombres de Negocios en los asuntos educativos del país.[263]

Como la organización Mexicanos Primero lo ha hecho público, la evaluación del magisterio y su consecuente proletarización se encuentra en la dirección de incubar los referentes culturales indispensables para la "competitividad del país". Por ello, la evaluación coercitiva constituye solo la primera fase de un

---

[263] "Maestros disidentes afirmaron que la inclusión en el Consejo Social Consultivo del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) de organizaciones como Mexicanos Primero, Fundación para la Cultura del Maestro (vinculada al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación) y la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), es reflejo de que habrá mucha presión de los intereses del gran capital para tratar de incidir en la evaluación.

Enrique Enríquez Ibarra, secretario general del magisterio disidente del Distrito Federal, consideró que la mayoría de los 11 integrantes del citado consejo, cuya función será conocer, opinar y dar seguimiento a los resultados de las evaluaciones del sistema educativo, representa a la iniciativa privada y a los grandes consorcios, pero no se incluyó a organizaciones de maestros ni de padres de familia que efectivamente formen parte de su comunidad escolar.

Este jueves, el INEE dio a conocer que integrarán el consejo, además de las citadas organizaciones, el Consejo Mexicano de Investigación Educativa, Derechos Infancia México, Educación y Ciudadanía, Hacia una Cultura Democrática, Innovación y Asesoría Educativa, Ririki Intervención Social, Servicios a la Juventud y Vía Educación. La integración formal se realizará este 28 de marzo".

POY SOLANO, Laura. Coparmex y Mexicanos Primero integrarán consejo del INEE, Periódico La Jornada, viernes 21 de marzo 2014, p. 39.

programa más amplio de privatización de la educación pública del país, que avanzó con todo un conjunto de medidas educativas y fiscales durante los doce años de panismo, pero que busca alcanzar nuevas cotas a raíz de las concesiones del régimen de Peña Nieto a los organismos cúpula del sector privado en México.

5.4 La nueva Ley Federal del Trabajo y los flujos migratorios laborales en América del Norte

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, Felipe Calderón Hinojosa señalaba que uno de los datos más inquietantes de la coyuntura económica en el curso de la segunda década del siglo XXI era el hecho de que se estaba modificando el sentido de los flujos migratorios entre México y los Estados Unidos:

> "[…] En los últimos diez años, nuestra población económicamente activa se ha incrementado prácticamente en diez millones de personas. Si esto lo sumamos al efecto de la crisis internacional; a la contingencia sanitaria de 2009*, y al cambio en el flujo migratorio entre México y Estados Unidos, en el que un menor número de mexicanos viajan a ese país y un número creciente están regresando a México,* tenemos que no solo hay más competencia por los puestos de trabajo, sino que además tuvimos que recuperar más de 700 mil empleos que se perdieron durante la parte más dura de la crisis".[264]

Desde esta perspectiva, la Reforma Laboral era impelida por el hecho de que México tendría que responder a los requerimientos de empleo de la población de trabajadores migrantes que regresaban a su país expulsados del mercado laboral de los otros dos países de América del Norte. Como veremos más adelante,

[264] CALDERÓN HINOJOSA, Felipe. Iniciativa de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Poder Ejecutivo Federal, 31 de agosto del año 2012, p. 1.

este diagnóstico era totalmente contradictorio con algunos de los aspectos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, pero el que se diera paso a una reforma de la normatividad laboral partiendo de una evaluación errada del mercado laboral del principal destino de la fuerza de trabajo en el exterior, a saber, los Estados Unidos, era en sí uno de los yerros de principio más notables de la Iniciativa de Ley presentada por Felipe Calderón. O quizá no era un yerro. Hay quien pudiera ver en la afirmación referida en la exposición de motivos de la iniciativa de ley, un recurso retorcido más para pretender justificar aspectos de la Reforma Laboral agraviantes de los derechos humanos de los trabajadores mexicanos en el exterior.

El juicio de Felipe Calderón sobre el mercado laboral de Estados Unidos partía de extrapolar lo que había sido la coyuntura propiciada por la recesión de 2008-2009 en la economía de los Estados Unidos, durante la cual, inevitablemente, se contrajo la participación de los mexicanos en el mercado laboral de Estados Unidos.[265] Pero, la tendencia estructural, como se aprecia en las estadísticas del Bureau of Labor Statistics del Gobierno de Estados Unidos nos indica que la

[265] "No obstante, habría que mencionar que en los últimos años, y particularmente desde 2006, se ha observado una disminución en los flujos migratorios mexicanos que se dirigen al vecino país del norte. Esto guarda relación con un contexto político y social más adverso hacia la inmigración procedente de México y, sobre todo, con la recesión de la economía estadounidense que ha incidido negativamente en los niveles de empleo y condiciones laborales de la población inmigrante mexicana. Los datos de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México (EMIF Norte) reportan un total de 492 mil intentos de cruce de mexicanos hacia Estados Unidos por motivos laborales en 2010, los cuales cayeron en 34 y 22 por ciento en relación con los desplazamientos observados en 2008 y 2009, respectivamente. Esta disminución fue mayor en los intentos de cruce de indocumentados, pasando de 683 mil en 2007 a 235 mil en 2010. De tal forma que la emigración indocumentada, que representaba un 81 por ciento del total de cruces en 2007, fue tan solo de 48 por ciento en 2010. Los datos del censo mexicano de población de 2010 muestran una reducción de la migración quinquenal.

Así, mientras que entre 1995 y 2000, 1 millón 209 mil mexicanos emigraron al vecino país, entre 2005 y 2010, solo 683 mil lo hicieron, es decir, 526 mil personas menos que en el quinquenio anterior. De acuerdo con esta misma fuente, también se dio un aumento en la migración de retorno, la cual pasó de 267 mil migrantes en el quinquenio comprendido entre 1995 y 2000 a 824 mil en el periodo 2005-2010, lo que representó un incremento de 300 por ciento. Este conjunto de cambios plantea la interrogante de si se trata de un nuevo patrón migratorio, o si son modificaciones coyunturales, consecuencia de la recesión económica y políticas migratorias en Estados Unidos, que al estabilizarse traerían de vuelta los patrones migratorios anteriores." **Fuente**: CONAPO, Índices de Intensidad Migratoria México-Estados Unidos 2010, CONAPO, México, 2012, p. 12.

fuerza de trabajo latina crecerá entre el 2012 y el año 2022, en casi siete millones más de personas para alcanzar los 31.1 millones de trabajadores latinos en la economía estadounidense, una cifra muy cercana al 20% del total de la fuerza de trabajo en la economía norteamericana. Una vez concluida la recesión, y a pesar de las deportaciones, los flujos migratorios se restablecerán conforme se reactive el mercado laboral en los Estados Unidos. De esta forma vemos que las proyecciones del Bureau of Labor Statistics en relación con la necesidad de nuevos trabajadores en actividades tales como los centros de comida rápida, en las tareas de limpieza y mantenimiento de edificios, o en la industria de la construcción son de tres millones de trabajadores nuevos tan solo entre el año 2012 y el año 2022. El promedio de trabajadores latinos en dichas actividades se encuentra en 43% para los obreros de la construcción, 30% entre los trabajadores de limpieza y de mantenimiento de edificios, y 32 por ciento entre los trabajadores de restaurantes y centros de comida rápida.[266]

A la creación neta de nuevos trabajos ocupados por migrantes hay que añadir el reemplazo de los trabajadores que concluyen su vida laboral, y que al carecer de los beneficios de la seguridad social por ser trabajadores indocumentados, regresan a México para tratar de sobrevivir en su país de origen cuando su energía laboral ha sido agotada por la alta intensidad de trabajo a la que han sido sometidos. El Pew Research Center estima que, antes del año 2022, siete millones de trabajadores nacidos en el extranjero concluirán su vida laboral; de ellos al menos la mitad son nacidos en México, por lo que la demanda de nuevos trabajadores latinos en el mercado laboral de Estados Unidos en realidad será de diez millones de personas, de las que al menos 4.8 millones serán trabajadores migrantes.[267] Al comenzar la tercera década del siglo XXI, cuando menos 15 millones de mexicanos, tres millones más que ahora, habrán de formar parte de la diáspora de población mexicana en el exterior, esto es, uno de cada diez

[266] UNITED STATES BUREAU OF CENSUS. US Statistical Abstract 2012, Labour Force Statistics, Us Department of Commerce, pp. 392-396.

[267] PEW RESEARCH CENTER. Statistical Portrait of the Foreign-Born Population in the United States 2012, Washington, 2014, Table 9, Statistical Annex.

mexicanos habrá abandonado el país arrastrados por la internacionalización de su fuerza de trabajo. Como diversos indicadores nos los muestran, el flujo migratorio de trabajadores hacia las economías allende el río Bravo mantendrá su *trend* histórico, muy lejos de la reversión del ciclo migratorio supuesto en la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Tan poca convicción tiene el Gobierno Federal sobre sus propios decires que uno de los aspectos centrales de la reforma a la normatividad laboral tiene que ver con los trabajadores migrantes a los que la Ley convierte en mercancía internacional para que empresas intermediarias o el propio Gobierno puedan medrar con su suerte, como ya lo hicieron con el programa bracero.[268]

De esta manera, la nueva Ley Federal del Trabajo establece que:

> **"Artículo 28.** En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la república, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta ley, se observará lo siguiente:
>
> **I.** Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta ley, las siguientes:
>
> a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
>
> b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;
>
> c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y

[268] GARCÍA Y GRIEGO, Manuel. The Importation of Mexican Contract Laborers to the United States, 1942-1964, en: David G. Gutiérrez, ed. Between Two Worlds: Mexican Immigrants in the United States. Wilmington, DE: Scholarly Resources, Jaguar Books on Latin America, 1996, pp. 45-85.

d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero, y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que este cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará. En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que esta hubiere determinado.

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el Gobierno de México con un Gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a lo siguiente:

I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;

II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;

III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;

IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y

V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:

I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;

II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:

a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y

b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;

III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o Consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo".[269]

La propuesta del Gobierno Mexicano descansa en generalizar la experiencia de los trabajadores migrantes mexicanos en Canadá en donde los abusos no han cedido a pesar de la "formalización" del empleo temporal de los mexicanos en el sector agropecuario canadiense como lo muestran múltiples testimonios. Dichos convenios firmados entre los gobiernos de Canadá y México vulneran muchos de los principios básicos del derecho laboral.[270]

[269] Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre del año 2012. Primera sección, p. 41.

[270] "Algunos de los trabajadores más vulnerables de Canadá han sido atacados una vez más por el Gobierno de Harper. La reforma canadiense del Programa de Seguro de Desempleo anunciada obligará

Muy lejos de lo expresado por la exposición de motivos en la iniciativa de ley que envío Calderón Hinojosa al Congreso el 31 de agosto del 2012, es un hecho que el Gobierno de México asume que una de sus obligaciones centrales

a todos los trabajadores migrantes mexicanos a contribuir al sistema de desempleo canadiense sin poder recibir ningún beneficio a cambio. El Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá (PTAT) envía alrededor de 18,000 migrantes mexicanos cada año a laborar en los campos canadienses de manera temporal, y a ellos se agregan miles de trabajadores poco especializados que se colocan de manera temporal en los sectores de servicios, hotelería y construcción. La reforma contempla que los trabajadores extranjeros temporales sean excluidos de la cobertura del seguro de desempleo, a pesar de que sus contribuciones al programa se elevan a más de 25 millones de dólares anualmente.

Durante años, UFCW Canadá denunció las cláusulas discriminatorias del Programa de Seguro de Desempleo canadiense, que excluía a los trabajadores agrícolas migrantes de las prestaciones regulares en caso de desempleo. La nueva reforma elimina también las prestaciones por cuidados parentales, uno de los beneficios fundamentales que recibían los trabajadores agrícolas hasta el momento.

Diane Finley, ministro de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias, sepultó el anuncio del cambio de reglamentación en un comunicado de prensa casi clandestino. "Esta es la gran estafa de los conservadores hacia los trabajadores migrantes. Estamos hablando de discriminación flagrante y de un abuso contra algunos de los trabajadores más vulnerables en Canadá", comentó el presidente nacional de la UFCW Canadá, Wayne Hanley. "El Gobierno conservador en Ottawa se aprovecha nuevamente de los trabajadores migrantes simplemente porque piensa que se lo puede permitir. Presentar la reforma sin consultas ciudadanas, sin previo aviso y sin ningún derecho de apelación es un acto de agresión contra la población migrante, y elimina su derecho a beneficios por los cuales ellos siguen pagando contribuciones de millones al Programa de Seguro de Desempleo." Con el nuevo cambio en las regulaciones del programa, los trabajadores migrantes continuarán siendo obligados a pagar dentro del programa la misma tasa que los trabajadores canadienses y los residentes permanentes, pero ahora estarán casi completamente excluidos de recibir los beneficios del mismo programa.

"Los trabajadores migrantes han contribuido con cientos de millones de dólares, trabajando como canadienses, al fondo del seguro de desempleo por décadas y se les impedirá recibir los beneficios principales del seguro de desempleo, como el de paternidad. Es como ser obligado a adquirir un seguro de automóvil obligatorio, sin tener derecho a la cobertura." "Esto es muy injusto, no se ajusta a los valores canadienses, y es el último capítulo al vergonzoso martillazo del Gobierno de Harper contra los trabajadores temporales extranjeros -el mismo Gobierno que permite a las empresas pagar a los trabajadores extranjeros temporales un 15% menos que a los canadienses, y continúa ignorando las condiciones de trabajo y de vivienda peligrosas a lo que muchos de estos trabajadores son sometidos," dijo el líder de la UFCW Canadá.

La UFCW Canadá es el sindicato más grande del sector privado en Canadá con más de 250,000 miembros a través de todo Canadá. Por más de dos décadas ha liderado la campaña por la ampliación de los derechos laborales, centros de trabajo y protección para los trabajadores migrantes. En asociación con la Alianza de los Trabajadores Agrícolas (AWA) la UFCW Canadá opera diez centros AWA a través de todo el país para servir a los trabajadores agrícolas locales y temporales".

Fuente: Canadá: Nuevo golpe a los trabajadores migrantes vulnerables afirma líder de la UFCW Canadá. En: http://www.vanguardia.com.mx/canadanuevogolpealostrabajadoresmigrantesvulnerables-1437790.html

dentro de la economía de América del Norte consiste en abastecer, ya sea a través de “mecanismos acordados entre el Gobierno de México con gobiernos extranjeros” o por medio de entidades privadas designadas en la Ley Federal del Trabajo como “agencias de colocación”. Esta iniciativa estratégica es coherente con las expectativas reales de escasa generación de puestos de trabajo en México para las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral del país durante las próximas décadas, por lo que el Gobierno y sus “agentes de colocación” asumen la tarea de trasladar la fuerza de trabajo excedente hacia economías en las que el uso capitalista de su fuerza de trabajo pueda ser más rentable.

La idea del Gobierno mexicano es cómo hacer converger y propiciar por parte del Gobierno de los Estados Unidos la “formalización” de los trabajadores mexicanos en su territorio como “trabajadores temporales” y, por tanto, con una barrera infranqueable para poder ser beneficiarios de cualquier ruta para obtener la residencia a partir de su inserción discontinua en el mercado laboral estadounidense. Este aspecto es sustancial dado el peso decisivo de los trabajadores indocumentados en la salud financiera del sistema de Seguridad Social de los Estados Unidos.

La Reforma Migratoria de los Estados Unidos del año de 1986 estableció como obligatorio el registro de toda persona ocupada por una empresa, y por tanto, el deber de presentar la tarjeta con el número correspondiente de registro a la Seguridad Social. La forma en que los trabajadores indocumentados le dan la vuelta a este requisito es a partir de presentar tarjetas de Seguridad Social hechizas, por lo demás muy sencillas de falsificar, con números que no corresponden necesariamente a su nombre, y que en realidad no están autorizadas por la Social Security Administration, la agencia norteamericana de Seguridad Social. Actualmente, del total de su salario, el patrón paga el 6.2 por ciento del salario como contribución a la seguridad social. Otro tanto paga el trabajador, para integrar un 12.4% del salario base de cotización que va al fondo conocido como OASDI trust por sus siglas en

inglés[271]. A lo anterior hay que agregar un 2.9 por ciento adicional que va al Hospital Insurance, del cual se desprenden los beneficios del Medicare y el Medicaid.

Considerando un total *de 8.3 millones de trabajadores indocumentados* en los Estados Unidos, su aportación al Social Security es de *35 mil millones de dólares al año*, con posibilidades muy remotas de recibir algún beneficio en el futuro. Como lo reconocen diversas organizaciones no gubernamentales de los Estados Unidos, la exclusión de los trabajadores mexicanos indocumentados de las pensiones que otorga el Social Security a todos aquellos mayores de 65 años que hayan contribuido al mismo, es fundamental para posponer el colapso de las finanzas públicas norteamericanas y mantener un muy precaria balanza, aunque ya deficitaria, entre ingresos y pagos dentro del sistema de seguridad social de los Estados Unidos. [272]

---

[271] Old-Age, Survivors, and Disability Insurance, en español Seguro para la Vejez, Sobrevivientes y Disabilitados.

[272] "As the "baby boomers" move out of the work force and into retirement, however, expenses will come to exceed tax receipts and then, after several more years, will exceed all OASDI trust income, including interest. At that point the system will begin drawing on its trust fund Treasury Notes, and will continue to pay benefits at the current levels until the Trust Fund is exhausted. In 2013, the OASDI retirement insurance fund collected $731.1 billion and spent $645.5 billion; the disability program (DI) collected $109.1 billion and spent $140.3 billion; Medicare (HI) collected $243.0 and spent $266.8 billion and Supplementary Medical Insurance, SMI, collected $293.9 billion and spent $307.4 billion. In 2013 all Social Security programs except the retirement trust fund (OASDI) spent more than they brought in and relied on significant withdrawals from their respective trust funds to pay their bills. The retirement (OASDI) trust fund of $2,541 billion is expected to be emptied by 2033 by one estimate as new retirees become eligible to join. The disability (DI) trust fund's $153.9 billion will be exhausted by 2018; the Medicare (HI) trust fund of $244.2 billion will be exhausted by 2023 and the Supplemental Medical Insurance (SMI) trust fund will be exhausted by 2020 if the present rate of withdrawals continues—even sooner if they increase. The total "Social Security" expenditures in 2013 were $1,360 billion dollars which were 8.4% of the $16,200 billion GNP (2013) and 37.0% of the Federal expenditures of $3,684 billion (including a $971.0 billion deficit). All other parts of the Social Security program: medicare (HI), disability (DI) and Supplemental Medical (SMI) trust funds are already drawing down their trust funds and are projected to go into deficit in about 2020 if the present rate of withdrawals continue. As the trust funds are exhausted either benefits will have to be cut, fraud minimized and/or taxes increased. According to the Center for Economic and Policy Research, upward redistribution of income is responsible for about 43% of the projected Social Security shortfall over the next 75 years.

Social Security's total expenditures have exceeded non-interest income of its combined trust funds since 2010, and the Trustees estimate that Social Security cost will exceed non-interest income throughout the 75-year projection period. The deficit of non-interest income relative to cost was about $49 billion

Para llegar a esta afirmación descansamos en los propios cálculos de la Social Security Administration, que a pesar de realizar todo tipo de sesgos reconoce los siguientes hechos: (1) El total de trabajadores que utilizan Tarjetas de Seguridad Social No registradas es de 1.8 millones de trabajadores, (2) Existen, además otros 600 mil trabajadores que alguna vez ingresaron con visas legales pero que han permanecido con Social Security Numbers (SSN) a su nombre después de que venció su tiempo legal de estadía; y (3) Existen 700 mil trabajadores que obtuvieron el SSN utilizando otra documentación y (4) Existen, además, 1.3 millones de trabajadores temporales registrados legalmente pero que no cumplirán con el requisito de haber cotizado con los diez años requeridos para acceder a los beneficios a la edad de retiro.[273] (5) Por último según la SSA (Social Security Administration), existirían casi cuatro millones de migrantes que se encuentran en una situación de exclusión social tal que no habría ni siquiera registro en la Seguridad Social de su presencia en el mercado laboral estadounidense pero que contribuyen de manera sustancial con otras contribuciones

---

in 2010, $45 billion in 2011, and $55 billion in 2012. The Trustees project that this cash-flow deficit will average about $75 billion between 2013 and 2018 before rising steeply as income growth slows to the sustainable trend rate after the economic recovery is complete and the number of beneficiaries continues to grow at a substantially faster rate than the number of covered workers. Redemption of trust fund asset reserves by the General Fund of the Treasury will provide the resources needed to offset Social Security's annual aggregate cash-flow deficits. Since the cash-flow deficit will be less than interest earnings through 2020, reserves of the combined trust funds measured in current dollars will continue to grow, but not by enough to prevent the ratio of reserves to one year's projected cost (the combined trust fund ratio) from declining. (This ratio peaked in 2008, declined through 2012, and is expected to decline steadily in future years.) After 2020, Treasury will redeem trust fund asset reserves to the extent that program cost exceeds tax revenue and interest earnings until depletion of total trust fund reserves in 2033, the same year projected in last year's Trustees Report. Thereafter, tax income would be sufficient to pay about three-quarters of scheduled benefits through 2087.

Under current projections, the annual cost of Social Security benefits expressed as a share of workers' taxable earnings will grow rapidly from 11.3 percent in 2007, the last pre-recession year, to roughly 17.0 percent in 2037, and will then decline slightly before slowly increasing after 2050. Cost displays a slightly different pattern when expressed as a share of GDP. Program cost equaled 4.2 percent of GDP in 2007, the last pre-recession year, and the Trustees project that cost will increase to 6.2 percent of GDP for 2036, then decline to about 6.0 percent of GDP by 2050, and thereafter rise slowly reaching 6.2 percent by 2087".

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION, A summary of the 2012 and 2013 annual reports, p.2 http://www.ssa.gov/oact/trsum/ consultado el 30 de abril del 2014.

[273] SOCIAL SECURITY ADMINSITRATION, FY 2013 Agency Financial Report, Washington, US Federal Government, p. 7.

fiscales reseñadas en el **cuadro 5.7**, como el sale tax, cuyas aportaciones a las arcas públicas alcanzan los 11 mil millones de dólares. De esta manera, los Earnings Suspense Files, cuya evolución en los últimos diez años aparece en el **cuadro 5.8**, una de las pocas fuentes a través de la cual la administración de la seguridad Social de Estados Unidos reconoce la contribución uniilateral de los trabajadores indocumentados, es solo una parte de la contribución de los trabajadores no inmigrantes legales al Fondo de la Seguridad Social de los Estados Unidos.

Considerando los otros segmentos de trabajadores migrantes dentro de la economía estadounidense, la Seguridad Social de Estados Unidos recibe un flujo cuando menos tres veces superior a lo reconocido parcialmente.[274]

La reforma a la Ley Federal del Trabajo es consistente también aquí con las necesidades del capital financiero internacional, de precarizar las condiciones

[274] "The Census Bureau estimates that the number of people living in the U.S. who were foreign born and not U.S. citizens was 21.7 million in January 2009. Of these, 12.6 million individuals were not legal permanent residents of the U.S. We refer to this group as other immigrants (other than legal permanent resident immigrants). Of this number, about 10.8 million resided in the U.S. in an unauthorized status. The remaining other immigrants resided in the U.S. in a temporary authorized status (for example students and workers with temporary visas). In order to make projections of the financial status of the Social Security program, OCACT projects the number of other immigrants who are working under various classifications. OCACT assumes that other immigrants are as likely to work as legal permanent residents of the same age and sex. The estimated number of other immigrants working is 8.3 million in 2010. OCACT estimates

0.6 Million of the 8.3 million other immigrant workers in 2010 had temporary work authorized at some point in the past and have overstayed the term of their visas. In addition, OCACT estimates that 0.7 million unauthorized workers in 2010 obtained fraudulent birth certificates at some point in the past and these birth certificates allowed the workers to get an SSN. Combining these two groups with the 1.3 million current visa holders with temporary authorization, we estimate 2.7 million other immigrants have ***SSNs in their name and thus can work, pay taxes, and have earnings credited to their record for potential benefits in the future.*** OCACT estimates 1.8 million other immigrants worked and used an SSN that did not match their name in 2010. Their earnings may be credited to someone else's record (when the SSN and name submitted to the employer match Social Security records) or may be credited to the Earnings Suspense File (when submitted with non- matching SSN and name). Finally, OCACT estimates 3.9 million other inmigrants worked in the underground economy in 2010".

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION, US Federal Government, Effects of unauthorized immigration on the actuarial status of the social security trust funds, April 2013, p. 2.

CUADRO 5.7
IMPUESTOS ESTATALES Y LOCALES PAGADOS POR FAMILIAS ENCABEZADAS POR PERSONAS INDOCUMENTADAS EN LOS DISTINTOS ESTADOS DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA EN EL AÑO 2010

Estado	Impuestos al ingreso personal	Impuestos a la propiedad	Impuestos en las adquisiciones	Total
California	176,923,611	735,831,471	1,821,234,665	2,733,989,747
Texas*	—	177,814,936	1,429,479,799	1,607,294,735
Florida*	—	69,473,462	737,281,790	806,755,252
New York	104,370,467	94,947,389	463,121,769	662,439,624
Illinois	85,423,702	45,800,280	367,974,917	499,198,900
Georgia	85,712,827	36,371,792	334,236,837	456,321,456
New Jersey	39,951,088	81,306,013	324,869,718	446,126,820
Arizona	38,870,277	45,672,884	348,696,325	433,239,486
Washington*	—	22,673,438	305,033,757	327,707,195
North Carolina	82,303,533	25,965,000	209,460,719	317,729,252
Maryland	75,979,518	22,113,794	177,079,570	275,172,882
Colorado	30,917,182	21,955,686	114,638,239	167,511,108
Virginia	47,102,793	13,320,583	104,841,650	165,265,025
Tennessee	52,013	8,652,148	148,703,051	157,407,212
Michigan	28,064,903	12,539,394	101,057,989	141,662,286
Massachusetts	37,893,216	18,624,445	81,376,128	137,893,788
Pennsylvania	34,851,733	7,015,554	93,100,078	134,967,366
Nevada*	—	16,096,479	117,388,200	133,484,679
Alabama	25,769,851	5,825,919	98,702,564	130,298,333
Indiana	28,702,386	8,322,258	84,593,911	121,618,554
Connecticut	14,283,239	31,163,688	75,047,305	120,494,232
Utah	22,281,287	5,487,168	77,633,460	105,401,915
Ohio	25,097,619	7,453,069	71,307,558	103,858,245
New Mexico	8,663,164	8,676,953	84,205,132	101,545,250
Oregon	54,420,777	19,806,091	24,852,810	99,079,678
Wisconsin	21,769,578	6,113,527	66,572,091	94,455,196
Kentucky	29,494,366	5,714,852	49,845,416	85,054,634
Minnesota	15,639,678	7,607,272	58,428,250	81,675,200
Oklahoma	13,278,482	8,395,349	59,411,110	81,084,941
Louisiana	9,493,738	5,653,673	65,516,758	80,664,168

Continúa...

CUADRO 5.7 (Continuación)

Estado	Impuestos al ingreso personal	Impuestos a la propiedad	Impuestos en las adquisiciones	Total
Iowa	16,437,529	3,565,046	53,613,374	73,615,949
Arkansas	10,979,777	2,956,731	59,406,327	73,342,835
Kansas	10,302,380	3,868,286	43,082,114	57,252,780
Mississippi	8,078,453	2,585,770	41,740,853	52,405,076
Hawaii	10,661,602	3,475,345	36,491,164	50,628,111
Missouri	11,169,268	3,394,769	35,590,403	50,154,440
South Carolina	9,026,924	3,513,257	31,126,459	43,666,639
Nebraska	6,751,560	4,407,775	32,148,696	43,308,032
Idaho	4,743,004	3,496,345	24,668,905	32,908,254
Rhode Island	4,108,101	2,886,407	21,158,871	28,153,379
District of Columbia	5,660,692	2,229,204	18,526,341	26,416,237
Delaware	$4,536,933	$2,155,970	$6,591,389	$13,284,292
New Hampshire	$114,119	$1,495,940	$3,536,502	$5,146,561
Alaska†	—	—	—	—
Maine†	—	—	—	—
Montana†	—	—	—	—
North Dakota†	—	—	—	—
South Dakota†	—	—	—	—
Vermont†	—	—	—	—
West Virginia†	—	—	—	—
Wyoming†	—	—	—	—
Suma total Estados	**$1,214,111,519**	**$1,610,599,492**	**$8,404,670,400**	**$11,229,381,410**

*Estos estados no tienen impuestos al ingreso personal.

† Las personas indocumentadas en estos estados no se pueden cuantificar para poder estimar su contribucion fiscal.

Fuente: Institute for Taxation and Economic Policy y el Immigration Policy Center, Washington, 2011.

CUADRO 5.8 CUENTAS DE INDOCUMENTADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Año	Declaraciones W2 (inconguentes)	Salarios totales vinculados a cuentas incongruentes	Contribuciones a la seguridad social (equivalentes al 12.4%) derivadas de salarios de indocumentados	Contribuciones al Medicare (equivalente al 2.9%) derivadas de salarios de indocumentados	Total
	Número de declaraciones	Datos en dólares corrientes			
2001	9,758,895	55,958,971,323	6,938,912,444	1,622,810,168	8,561,722,612
2002	9,133,899	56,203,408,380	6,969,222,639	1,629,898,843	8,599,121,482
2003	8,972,331	58,395,393,005	7,241,028,733	1,693,466,397	8,934,495,130
2004	9,574,620	66,216,446,011	8,210,839,305	1,920,276,934	10,131,116,240
2005	10,440,991	75,551,386,460	9,368,371,921	2,190,990,207	11,559,362,128
2006	11,006,528	86,048,331,855	10,669,993,150	2,495,401,624	13,165,394,774
2007	10,781,026	90,438,750,582	11,214,405,072	2,622,723,767	13,837,128,839
2008	9,537,164	86,736,976,404	10,755,385,074	2,515,372,316	13,270,757,390
2009	7,748,537	72,831,064,435	9,031,051,990	2,112,100,869	11,143,152,859
2010	7,299,670	70,303,805,253	8,717,671,851	2,038,810,352	10,756,482,204
Total			**89,116,882,180**	**20,841,851,478**	**109,958,733,657**

Fuente: Social Security Administration, Washington, 2012.

de contratación de la fuerza de trabajo mexicana, a través de empleos temporales, para evitar que pudiesen aspirar a recibir los beneficios de un reconocimiento pleno de sus derechos sociales. Es una necesidad de los acreedores de los Estados Unidos evitar que la Seguridad Social, cuyos gastos representan el 38% del gasto federal de los Estados Unidos se mantengan en una balanza cada vez más precaria e inestable, pero, por ahora, aún no gravosa para los grandes grupos de poder mundial que ahí residen. Gracias a esta, y otras contribuciones de los estados fallidos a su centro de poder, el Gobierno Federal de los Estados Unidos es capaz de mantener en operación una reproducción ampliada del capitalismo norteamericano con las tasas de contribución fiscal más bajas dentro de la OECD en proporción a su producto interno bruto, tan solo el 24%, esto es, 18 puntos debajo de Francia (42% del PIB), 12 puntos debajo de Alemania, e incluso 7 puntos por debajo de Canadá. En este aspecto solo México tiene una cota fiscal menor que la de Estados Unidos: a saber, 18 puntos del PIB, aun incluyendo los impuestos a los ingresos petroleros. Pero es su voluntad el enviar cada año a 400 mil personas esclavizadas a la economía estadounidense para contribuir a eludir la crisis fiscal de su poderoso patrono del norte, y la Reforma Laboral aporta elementos para institucionalizar esta prestación unilateral al capital financiero.

Otra arista muy lesiva a los derechos de los trabajadores brota de los vínculos entre la Reforma Laboral y las otras reformas estructurales, en particular la energética, al abrir la posibilidad a las empresas trasnacionales de incorporar en sus operaciones en México a cientos de miles de trabajadores especializados en aquellas actividades, como la explotación de los hidrocarburos, hasta ahora en manos de trabajadores mexicanos. La llave para ello es la conjunción de la desnacionalización de la industria petrolera, con la suma del *outsourcing*, incorporado en la nueva legislación laboral, y los acuerdos ya alcanzados durante la negociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), entre otros instrumentos de liberalización comercial. Se trata de una medida preventiva para evitar futuras nacionalizaciones. El tridente de Reforma Energética acompañada de *outsourcing* y el TLCAN desmantela aquella salvaguarda que prevenía al mercado laboral mexicano de los abusos

en la contratación de personal extranjero contenido en el artículo siete de la Ley Federal del Trabajo presente desde su versión original.

"Artículo 7o.- *En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.*

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales".

Desde la firma del Tratado de Libre Comercio, las empresas multinacionales avanzaron de manera cada vez más desembozada para utilizar el capítulo XVI del mismo para incorporar en múltiples puestos y funciones, sobre todo en la gestión tecnológica, a miles de trabajadores provenientes de su red internacional, cerrando múltiples oportunidades en su propio país a la fuerza de trabajo mexicana más calificada.

Muy lejos de lo que es un lugar común en el sentido de que el TLCAN no incorporó la movilidad de la fuerza de trabajo, en realidad sí lo hizo de manera explícita para favorecer las operaciones de las empresas multinacionales y sus grupos de trabajo especializados. Es así como en el capítulo XVI del Tratado de Libre Comercio señala que:

"**Capítulo XVI: Entrada Temporal de Personas de Negocios**

Artículo 1601: Principios generales

Además de lo dispuesto en el artículo 102, “Objetivos”, las disposiciones de este capítulo reflejan la relación comercial preferente entre las Partes; la conveniencia de facilitar la entrada temporal de personas de negocios conforme al principio de reciprocidad, y la necesidad de establecer criterios y procedimientos transparentes para tal efecto. Asimismo, reflejan la necesidad de garantizar la seguridad de las fronteras, y de proteger el trabajo de sus nacionales y el empleo permanente en sus respectivos territorios.

Artículo 1602: Obligaciones generales

Cada una de las Partes aplicará las medidas relativas a las disposiciones de este capítulo de conformidad con el artículo 1601, y en particular, las aplicará de manera expedita para evitar demoras o perjuicios indebidos en el comercio de bienes y de servicios, o en las actividades de inversión comprendidas en este Tratado.

Las Partes procurarán desarrollar y adoptar criterios, definiciones e interpretaciones comunes para la aplicación de este capítulo.

Artículo 1603. Autorización de entrada temporal

De acuerdo con las disposiciones de este capítulo, incluyendo las contenidas en el Anexo 1603, cada una de las Partes autorizará la entrada temporal a personas de negocios que cumplan con las demás medidas aplicables, relativas a salud y seguridad públicas, así como con las referentes a seguridad nacional”.[275]

Es en el anexo 1603 en dónde la liberalización de los movimientos migratorios de los gestores del capital trasnacional queda abierta de par en par:

[275] SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. 1994, Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Mexico, Poder Ejecutivo Federal, tomo I, p. 267-269.

“**Anexo 1603**

Anexo 1603: Entrada temporal de personas de negocios

Sección A - Visitantes de negocios

Cada una de las Partes autorizará la entrada temporal de la persona de negocios que pretenda llevar a cabo alguna actividad mencionada en el Apéndice 1603.A.1, sin exigirle autorización de empleo, siempre que, además de cumplir con las medidas migratorias vigentes, aplicables a la entrada temporal, exhiba:

(a) prueba de nacionalidad de una Parte;

(b) documentación que acredite que emprenderá tales actividades y señale el propósito de su entrada; y

(c) prueba del carácter internacional de la actividad de negocios que se propone realizar y de que la persona no pretende ingresar en el mercado local de trabajo.

Cada una de las Partes estipulará que una persona de negocios puede cumplir con los requisitos señalados en el inciso (c) del párrafo 1 cuando demuestre que:

(a) la fuente principal de remuneración correspondiente a esa actividad se encuentra fuera del territorio de la Parte que autoriza la entrada temporal; y

(b) el lugar principal del negocio y donde se obtiene la mayor parte de las ganancias se encuentran fuera de este territorio.

La Parte aceptará normalmente una declaración verbal sobre el lugar principal del negocio y el de obtención de ganancias. Cuando la Parte requiera comprobación adicional, por lo regular considerará prueba suficiente una carta del empleador donde consten estas circunstancias.

Cada una de las Partes autorizará la entrada temporal a la persona de negocios que pretenda llevar a cabo alguna actividad distinta a las señaladas en el Apéndice 1603.A.1, sin exigirle autorización de empleo, en términos no menos favorables que los previstos en las disposiciones vigentes de las medidas señaladas en el Apéndice 1603.A.3, siempre que dicha persona de negocios cumpla además con las medidas migratorias vigentes, aplicables a la entrada temporal.

Ninguna de las Partes podrá:

(a) exigir como condición para autorizar la entrada temporal conforme al párrafo 1 o 3, procedimientos previos de aprobación, peticiones, pruebas de certificación laboral u otros procedimientos de efecto similar; o

(b) imponer ni mantener ninguna restricción numérica a la entrada temporal de conformidad con el párrafo 1 o 3.

No obstante lo dispuesto en el párrafo 4, una Parte podrá requerir de la persona de negocios que solicite entrada temporal conforme a esta sección, que obtenga previamente a la entrada una visa o documento equivalente. Antes de imponer el requisito de visa, la Parte consultará con la Parte cuyas personas de negocios se verían afectadas, con el fin de evitar la aplicación del requisito. Cuando en una Parte exista el requisito de visa, a petición de la Parte cuyas personas de negocios estén sujetas a él, ambas consultarán entre ellas con miras a eliminarlo".[276]

[276] Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, Ibídem, p. 269.

A partir de este mecanismo, las empresas transnacionales que operan en México estuvieron en condiciones de incorporar al mercado laboral de México, sin ninguna regulación en materia laboral por parte del Estado mexicano, a cientos de miles de personas. Como se puede apreciar en el **cuadro 5.9** para el año 2001, eran ya cerca de 400 mil personas las que realizaban actividades económicas en el país bajo este esquema. En el curso de la década su presencia en el mercado laboral mexicano osciló siguiendo las tendencias marcadas por los flujos de inversión extranjera y de los intercambios comerciales con el mercado mundial. Pero es a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo que su número ascendió vertiginosamente en el año 2013 para alcanzar las cerca de 800 mil personas.

Es por ello una gran falacia del Poder Ejecutivo Federal durante el actual sexenio 2012-2018 asociar las reformas estructurales con incremento sustancial del empleo por la entrada de las transnacionales en el sector de la energía o las telecomunicaciones. Como lo muestra lo sucedido en los primeros años de vigencia del TLCAN, las inversiones extranjeras han decidido proveerse con cuadros técnicos provenientes de sus casas matrices para aquellas actividades más calificadas y mejor remuneradas. OMISIÓN en la Ley Federal del Trabajo.

Si bien las estadísticas reales sobre ciudadanos de otros países integrados en la producción global en México no son del todo precisas, es un hecho que a la concentración de las relaciones comerciales con Estados Unidos corresponde un peso notable de los estadounidenses en los flujos demográficos que han acompañado a la apertura y liberalización de la economía mexicana. Las estadísticas muestran algunos datos asombrosos. Cada día 150 mil estadounidenses cruzan la frontera con México para desarrollar actividades económicas, laborales muchas de ellas, en territorio mexicano. Al término de su jornada regresan a territorio norteamericano. A lo anterior hay que añadir, la cifra que da el propio Instituto Nacional de Migración de 784 mil visitantes de negocios tan solo en lo que fue el año de 2013. Pero la cifra total requiere añadir los datos del propio INEGI que aporta la cifra de 738 mil norteamericanos residentes de

CUADRO 5.9
VISITANTES DE NEGOCIOS EN EL MERCADO LABORAL DE MÉXICO
CAPÍTULO XVI. TRATADO LIBRE COMERCIO

Año	Personal (miles)
1994	30.5
1995	65.3
2001	397.7
2002	398.4
2003	389.3
2004	413.6
2005	460.5
2006	505.7
2007	548.4
2008	527.4
2009	334.9
2010	299.1
2011	475.1
2012	680.6
2013	784.4

Fuente: Informes Presidenciales, 2000-2012.

Instituto Nacional de Migración, Informes Anuales.

manera permanente en México, más allá de los trabajadores temporales. Para terminar de aproximarnos a un dato integral más preciso es necesario, por último, añadir las cifras del *Bureau of Consular Affairs* y de *la Office of Travel and Tourism Industries* el cual estima que en la primera mitad del 2014, cada mes, cerca de dos millones de ciudadanos o residentes en Estados Unidos se internan a México para actividades de descanso o comerciales, incluyendo la realización de "servicios", en realidad trabajo productivo, para clientes en territorio mexicano. La conclusión es asombrosa. México es el país del mundo con más ciudadanos estadounidenses en su territorio después de los Estados Unidos, muy por encima de Canadá que sería el segundo destino de los residentes en Estados Unidos fuera de su propio país.[277] Los viajes a México son en buena medida una de las causas del notable ascenso del número de pasaportes entre la población estadounidense en los años recientes.[278]

La omisión por ello más grave de las Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere al *outsourcing* es en relación a las empresas extranjeras proveedoras de servicios para las empresas mexicanas, dado que escapan a todo tipo de regulación interna, dado que en las "rigurosas" reglas aprobadas dentro de la nueva Ley Federal del Trabajo del año 2012 se les olvidó considerar esta posibilidad. Es así como las nuevas empresas que entren en todas las ramas dejadas a la mano de la libre competencia, podrán incorporar como parte de sus plantillas al personal proporcionado por empresas internacionales de "servicios técnicos

---

[277] "Up to 10 million Americans live abroad, according to U.S. Census Bureau figures. Because of its proximity, Mexico has drawn a significant portion of that group. The exact number is an elusive statistic, despite the efforts of researchers - governmental as well as academic - on both sides of the border... Just as many Mexicans cross into the United States illegally, Americans sometimes live illegally across the border, Mexican migration officials said. Some Americans who come to Mexico on six-month tourist visas simply overstay their time. Others come and go like nomads, staying for extended periods without necessarily establishing formal residency [...] The U.S. State Department estimates that the number of Americans in Mexico has increased from about 200,000 a decade ago to between 600,000 and 1 million today". Fuente: Corchado, Alfredo and Iliff Laurence, Mexico Undergoing Americanization, Dallas Morning News, 4 May 2014.

[278] Ver: http://www.forbes.com/sites/andrewbender/2012/01/30/record-number-of-americans- now-hold-passports/

y gestión productiva", léase de personal calificado, dentro del mercado laboral mexicano. El artículo 7 de la LFT es uno de los principios exánimes de la vida laboral mexicana a consecuencias de la reformas estructurales. En las nuevas plataformas petroleras y en los centros de telecomunicaciones, en bancos o empresas de alta tecnología, el personal mexicano será la excepción y en los puestos peor remunerados. También sucumbirá la norma de "a trabajo igual, salario igual". El viejo orden que precedió a la Revolución queda así rehabilitado a plenitud. En ello hay también una lógica preventiva: la mejor manera de evitar las aspiraciones nacionalistas en los nuevos territorios del capital transnacional es evitar la presencia de mexicanos y mexicanas en ellas. Considerando la restauración de formas y procedimientos tan afines con las prácticas laborales del Porfiriato, va quedando cada vez más nítido, que con las reformas estructurales de la segunda década del siglo XXI, el único mercado abierto será el de la esclavitud asalariada, dentro y fuera del territorio nacional.

EPÍLOGO Y CONCLUSIONES

Epílogo

Sobre lo hasta aquí expuesto no es posible cerrar el presente texto sin hacer mención de desdoblamientos legislativos y jurisdiccionales recientes, que refuerzan una de las hipótesis particulares de la investigación realizada, encaminadas desde el título de la presente Tesis: los objetivos ininteligibles de la Reforma de la Ley Federal del Trabajo, aquellos que se encontraban más allá de su texto. La razón de ello es que en el resto de las reformas estructurales, como lo he hasta aquí reseñado, los aspectos laborales aparecieron de manera recurrente, complementando en diversos rubros la Reforma Laboral original, dado que no aparecían en el texto acotado de la Ley Federal del Trabajo publicado en el Decreto del 30 de noviembre del año 2012. La Reforma Laboral, se extiende, por tanto, en diversos artículos y disposiciones aprobadas por el Congreso de la Unión en los meses inmediatos siguientes. Solo incorporándolos, el conjunto de la nueva normatividad laboral se vuelve legible, y adquiere su dimensión holística e histórica. En el capítulo V desarrollé una aproximación a todos estos elementos con los que la Reforma Laboral presente en la Ley Federal del Trabajo está irremediablemente imbricada.

En este epílogo, contemplado desde el proyecto mismo que entregué al Seminario de Derecho del Trabajo, procederé, tal y como lo establece la academia, a realizar las consideraciones generales que se desprenden del texto y a incorporar, de manera breve y a grandes trazos, los hechos supervenientes que refuerzan y prolongan el carácter extenso de la Reforma Laboral que tuvo como pieza maestra, pero no única, el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

En particular, en el caso de la Reforma Energética, es notable como se incorporaron en ella los siguientes aspectos laborales, todos ellos albergados en las

leyes respectivas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación del día 11 de agosto del año 2014:

Primero: **En la Ley de Petróleos Mexicanos,** el artículo 118, establece que:

> "**Artículo 118**.- Las utilidades que obtengan Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias tienen como fin incrementar los ingresos de la nación para destinarlos al financiamiento del gasto público, *por lo que dichas utilidades no se repartirán entre sus trabajadores.* Lo anterior, sin perjuicio de que conforme a la legislación laboral, puedan otorgar a sus trabajadores cualquier incentivo, compensación, bono, gratificación o comisión por el desempeño de sus labores".[279]

Con independencia de la pertinencia ética de no distribuir la renta petrolera, o lo que quede de ella, entre un grupo reducido de la población, esta norma jurídica incorporada en uno de los textos centrales de la Reforma Energética está en abierta contradicción con el conjunto del capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo que no establece dicha excepción. Recupero aquí, para mostrar dicha contradicción, el artículo 117, con la disposición general, y el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, donde aparecen explícitas las excepciones. Los enunciados de ellos son los siguientes:

> **"Ley Federal del Trabajo. Artículo 117**.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
>
> […] **Artículo 126**.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

[279] Diario Oficial de la Federación, Edición Vespertina, Segunda Sección, del día 11 de agosto del año 2014, p. 87.

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen".[280]

Segundo: En el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y de la Ley General de Deuda Pública, en el artículo tercero transitorio, la audacia del poder legislativo es aún más notable:

[280] Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf, pp. 24-26.

"**Artículo tercero transitorio:** El Gobierno Federal podrá asumir una proporción de la obligación de pago de las pensiones y jubilaciones en curso de pago, así como las que correspondan a los trabajadores en activo de Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, reconocidas a la entrada en vigor del presente decreto y registradas actuarialmente en sus estados financieros, conforme a las estipulaciones contractuales vigentes en esa misma fecha, *siempre que, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del presente decreto, Pemex alcance un acuerdo para modificar el contrato colectivo de trabajo aplicable en la empresa y en los organismos subsidiarios, modifique el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, e implemente un programa de austeridad en el gasto.* Dichas modificaciones, sin considerar el reconocimiento de la obligación de pago de las pensiones y jubilaciones referidas por parte del Gobierno Federal, deberá conllevar en el mediano plazo a una reducción de las obligaciones de pago de las pensiones y jubilaciones de la empresa. Además, las modificaciones deberán contemplar, al menos, que las pensiones o jubilaciones de los trabajadores de nuevo ingreso sean financiadas bajo esquemas de cuentas individuales que permitan la portabilidad de derechos con el Sistema de Ahorro para el Retiro y que se contemple un ajuste gradual a los parámetros para determinar las pensiones de los trabajadores activos, incluyendo la edad de retiro para reflejar el cambio en la esperanza de vida, con el objeto de ajustarla a los parámetros actualmente establecidos en los demás sistemas de pensiones y jubilaciones de las instituciones del Gobierno Federal.

La proporción de la obligación de pago que en su caso asuma el Gobierno Federal será por un monto equivalente a la reducción del pasivo laboral reconocido, conforme a lo señalado en el párrafo anterior, que resulte del acuerdo para modificar el contrato colectivo de trabajo y el reglamento de trabajo a que se hace referencia en el párrafo anterior.

El Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tomando en consideración la estabilidad de las finanzas públicas

y el cumplimiento de los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo, establecerá los términos, condiciones y montos, para cubrir la proporción del pasivo laboral que asuma el Gobierno Federal, una vez que se cumplan las condiciones establecidas en el párrafo primero de este artículo. También determinará los mecanismos de financiamiento y esquemas de pago y emitirá las demás disposiciones de carácter general necesarias para su implementación.

A efecto de lo anterior, se autoriza al Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a celebrar en las fechas que corresponda, los actos jurídicos necesarios para financiar la proporción de las obligaciones antes referidas que asuma el Gobierno Federal, y para emitir disposiciones de carácter general para regular dichos actos. Asimismo se autoriza al Ejecutivo Federal por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para realizar los ajustes correspondientes en el Presupuesto de Egresos de la Federación que corresponda a efecto de que se reconozca como gasto el mismo importe de las obligaciones. Los actos y ajustes anteriores no se considerarán para efectos de la meta de los requerimientos financieros del sector público y del equilibrio presupuestario a que se refiere el artículo 17 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Como requisito indispensable para que el Gobierno Federal pueda asumir, en los términos del presente artículo, la proporción de la obligación de pago de las pensiones y jubilaciones a que hace referencia el mismo, la Auditoría Superior de la Federación realizará una auditoría específica respecto del pasivo laboral de Petróleos Mexicanos y sus subsidiarias, con el objeto de identificar las características de las obligaciones de pago de las pensiones y jubilaciones referidas, y los determinantes de la evolución del mismo. La auditoría señalada deberá concluir a más tardar dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigor del presente decreto. La Auditoría Superior de la Federación, en términos de la Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación, procederá al fincamiento de las responsabilidades que

correspondan, en caso de que derivado de la auditoría practicada detecte actos ilegales relacionados con las obligaciones de pago de pensiones y jubilaciones mencionadas, incluyendo, en caso de ser procedente, el inicio de los procedimientos en materia de responsabilidad penal".[281]

En el tercero transitorio de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria en cuestión, transcrito de manera extensa en los párrafos anteriores, se convierten en materia de una Ley Federal las obligaciones específicas a incorporarse en un contrato distintivo de la relación entre dos partes. Que un contrato específico aparezca como materia de una Ley es, en sí, una aberración legislativa. Se supone que los contratos solo se modifican a través de convenios, respetando la autonomía de la voluntad de los que intervienen en ellas. O por un laudo de la autoridad jurisdiccional respectiva. Ya no es así en las relaciones laborales en México: ahora los contratos colectivos se modifican porque así lo determina el Poder Legislativo. Las implicaciones laborales son indudables, y hay que reconocerlo, termina con el santuario laboral de los grandes sindicatos nacionales, e implica una gran transformación de la normatividad laboral vigente, en lo que respecta al derecho a la contratación colectiva, dado que puede ser alterada por leyes federales que incidan, de manera dominante y compulsiva, sobre lo pactado entre las partes contratantes.

Tercero. En la Ley Federal de Hidrocarburos, en el texto base del conjunto de la Reforma Energética, como era inevitable, dada la configuración de fuerzas que impulsaron la más disputada reforma estructural, de nuevo aparece una disposición laboral en el transitorio trigésimo segundo, que a la letra dice:

"**Trigésimo segundo.**- Los contratos, convenios o instrumentos de naturaleza jurídica análoga a que se refiere esta Ley o que estén relacionados con ella por ministerio de ley, no podrán prever cláusula o acuerdo de

[281] Diario Oficial de la Federación, edición vespertina, primera sección del día 11 de agosto del año 2014, p. 41.

voluntad alguno, que otorgue exclusividad o preferencia ilícitas en beneficio de organización empresarial, social o sindical alguna".[282]

En clara alusión de que el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana se puede olvidar de pretender sindicalizar a los trabajadores de las empresas trasnacionales del sector productor de crudo, gas y derivados, en lo que constituye un candado que, mordiendo en las graves restricciones a la autonomía de la voluntad en lo que se refiere a la contratación colectiva, impide la existencia de un contrato-ley y de un sindicato único en el sector de la energía.

La posibilidad de que el Sindicato Petrolero exigiera la existencia de un contrato-ley estaba latente en la propia Ley Federal del Trabajo, ya que se cumplía con todas las condiciones establecidas por la propia Ley, a saber:

"**Artículo 404**.- Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Artículo 405.- Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Artículo 406.- Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades

[282] Diario Oficial de la Federación, edición vespertina, segunda sección, del día 11 de agosto del año 2014, p. 52.

federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional".[283]

El carácter general de esta norma laboral se encontrará ahora restringido, sin mediar fundamentación alguna, convirtiéndose en un tabú la posibilidad de organización nacional de los trabajadores de toda la industria petrolera, a pesar de poder cubrir durante un largo periodo, desde el momento mismo de la Reforma Energética, el requisito cuantitativo para la existencia de un contrato-ley, por el que volvería a ser un sindicato de industria. Estamos ahora, en la Reforma Energética, ante un nuevo Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Una nueva Reforma Laboral después de la original publicada 20 meses atrás. Es la Reforma ininteligible en la primera.

El conjunto de estas disposiciones requerirá en el futuro de una reflexión específica sobre de ellas; pero no era posible dejar de mencionarlas como elementos jurídicos que refuerzan el carácter extenso y prolijo de los aspectos laborales en el conjunto de las reformas estructurales más allá del Decreto del 30 de noviembre del año 2012.

En este epílogo cabría mencionar, en un primer balance, a casi dos años de la publicación en el DOF del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, cómo la prognosis de sus autores fácticos y formales era una pura especulación con muy poco predicamento en la realidad. Como se recordará, los efectos balsámicos de la Reforma Laboral traerían como consecuencia el aumento simultáneo del empleo y la productividad. Incluso, el Poder Ejecutivo Federal celebró de manera ruidosa un aumento coyuntural del empleo en los primeros meses del 2014 como la

[283] Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf, pp. 88-90.

constatación del rumbo correcto del país. Pero los datos duros son más empecinados que la propaganda oficial.

Productividad y empleo son variables contradictorias dada una baja tasa de crecimiento. Si aumenta el PIB en un 2% anual, y el empleo en un 5% durante el mismo periodo, la productividad descenderá en casi un 3%: con bajas tasas de crecimiento del producto y un "aumento significativo del empleo", como presume el gobierno, la productividad descenderá de manera irremediable. Con tasas de crecimiento del PIB del 2% es prácticamente imposible que aumenten, de manera significativa y simultánea, el empleo y la productividad laboral.

En realidad, más allá de los malabarismos gubernamentales en lo que se refiere a la coherencia de sus cifras, las reformas estructurales, y en el caso particular, la Reforma Laboral, en el corto plazo no han resultado la panacea que con bombos y platillos anunciaron sus promotores y pregoneros. El escenario es la peor combinación posible: la baja tasa de crecimiento de la economía mexicana después de la Reforma Laboral del otoño del 2012 se debe a una baja tasa de crecimiento del empleo y de la productividad. Pero para llegar a un diagnóstico riguroso es necesario considerar el conjunto de la información, misma que el actual Poder Ejecutivo Federal, siguiendo sus antecedentes en el Estado de México, da a cuentagotas o de manera pobre e imprecisa.

Comencemos con el empleo. Entre noviembre del 2012 y julio del 2014, en los 20 primeros meses de la administración federal en el poder, según los datos del IMSS, el empleo formal en México pasó de 16,294,936 a 16,965,972 personas ocupadas, con una tasa de crecimiento anual de 2.4%, la cual es menor a la tasa ya de por sí mediocre del sexenio anterior, que fue de 2.6% entre el principio y fin del gobierno de Felipe Calderón Hinojosa. Pero, aquí cabría además señalar la pobre calidad del empleo generado, dado que, como ya mencionamos antes, entre el último trimestre del año 2012 y el segundo trimestre del año 2014, los primeros de aplicación y vigencia de la Reforma Laboral, aquellos empleos que más han crecido son los correspondientes a los empleos

peor remunerados. La propia estadística del IMSS no arroja duda sobre ello. Del total de empleos creados entre 2012 y 2013, 530 mil en cifras cerradas, el 70% estuvieron por debajo de los tres salarios mínimos, un promedio de 140 pesos, lo cual representa un ingreso 50% inferior al salario base de cotización promedio del año 2013 que fue de 281 pesos. En su conjunto, podemos afirmar que el 85% de los nuevos puestos de trabajo creados durante los primeros meses de gobierno de Enrique Peña Nieto se encontraron por debajo del salario medio de cotización. Lo anterior es congruente con el bajo crecimiento del producto durante el año 2013. Se creó empleo en áreas o sectores de baja productividad, y por tanto, con remuneraciones por debajo del empleo promedio preexistente.

Considerando la economía en su conjunto, la Reforma Laboral, en sus casi dos años de existencia, no ha implicado un aumento en la productividad de la economía mexicana, mostrando la esterilidad de una de las "virtudes" que se le atribuían. Una estimación básica nos indicaría que la productividad de la economía mexicana descendió en los primeros tres semestres del régimen de Enrique Peña Nieto en un 2% acumulado. Lo cual arroja una primera evidencia sobre lo que algunos analistas han llamado los límites de la productividad por decreto.
En términos del empleo creado queda la gran duda sobre el carácter permanente del mismo, ya que las estadísticas del Sistema del Ahorro para el Retiro nos indican una expansión enorme de las cuentas durante los primeros tres semestres del régimen de EPN, que pasaron de 48.5 millones en diciembre del 2012 a 60.2 millones en julio del 2014, un incremento de 2.7 millones de nuevas cuentas frente a la creación de 650 mil nuevos puestos de trabajo: una proporción de cuatro nuevas cuentas por cada puesto de trabajo creado, lo que nos indicaría que la tasa de rotación de personal en la economía mexicana es altísima, reforzando el proceso de precarización del empleo que ha traído consigo las nuevas normas jurídicas de regulación del mercado laboral.

A punto de que cumpla dos años de vigencia la LFT del 2012, el desempleo en el país no cedió a pesar del supuesto impacto fantástico que tendría la Reforma

Laboral en la contratación de cientos de miles de personas. Todo parece indicar, aunque el IMSS sea cicatero con la información, que las bajas en la afiliación al Instituto, un indicador del número de despidos, no han dejado de crecer, con sus oscilaciones, tendencialmente, desde que fue aprobada la Ley Laboral del 2012. Hay muchos indicadores al respecto, aunque sean indirectos.

Uno de ellos es el correspondiente a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Como lo reconocía el INEGI, el desempleo pasó de 4.8% en el último trimestre del año 2012, cuando se aprobó la malhadada reforma a la Ley Federal del Trabajo, al 5.47% en julio del año 2014, casi dos años después. Pero los datos del INEGI, aun de manera sorda, dibujan un escenario mucho peor de lo que abiertamente reconocen. El dato de tasa de desempleo es un cociente nacional. Es el resultado de dividir la población desocupada **abierta,** entre el total de la población económicamente activa. Una forma de reducir artificialmente este cociente, de cucharear la información a modo, es reduciendo en una misma cantidad el numerador y el denominador. Por ejemplo, 2/10, siempre será mayor que 1/9. En un caso estamos hablando del 20%, en el otro del 11%. Pues bien, esto es lo que hace el INEGI. Desde que llegó Enrique Peña Nieto al poder, el denominador, la población económicamente activa no ha dejado, misteriosamente de caer. Esto es muy extraño, porque nos encontramos en uno de los picos del famoso “bono demográfico”, las generaciones en edad de trabajar más grandes, proporcionalmente, en la historia del país. En el curso de los últimos dos años, la población de más de 14 años paso de 86.7 a 88.9 millones de personas. De haberse mantenido, la tasa de participación en la PEA de dos años atrás, la Población Económicamente Activa debería ser de 53.4 millones. Pero, sorpresa, el Gobierno solo reconoce a 52 millones y 84 mil personas.[284] Dado que el volumen de empleo es el mismo, el faltante no reconocido por el Gobierno debería de haberse sumado al numerador del desempleo, y al denominador de Población Económicamente Activa, en cuyo

[284] INEGI; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2014, consultada en http://www.inegi.org.mx/sistemas/BIE/CuadrosEstadisticos/ el día 25 de agosto del año 2014.

caso el desempleo habría ascendido de 2.8 millones reconocido por el INEGI, a 4.1 millones de personas, en realidad el 7,7% de la fuerza de trabajo, un incremento del desempleo de 2,9 puntos en el curso de dos años, ochenta mil desempleados nuevos cada mes. ¿Y para este curso trágico del empleo es que se despedazó la Ley Federal del Trabajo de 1970? ¿Para catapultar la degradación de las condiciones de ocupación de la población fue que se arrojaron a la basura elementos esenciales en la estabilidad en el empleo? ¿Dónde están los 800 mil puestos adicionales de trabajo, adicionales a los que ya se creaban año con año, que las fuerzas neoconservadoras auguraban con la aprobación de la Ley Federal del Trabajo del año 2012? El propio INEGI reconoce que para julio de 2014 la tasa de desempleo y de ocupación crítica en las 32 principales zonas urbanas del país es francamente alarmante, y que se encuentra muy por encima del promedio nacional. Los resultados de la reforma a la Ley Federal del Trabajo son una vergüenza. Pero, como lo demuestra el caso español, la lectura retrógrada de estos hechos por parte de los poderes fácticos, es que ello es así porque la reforma no fue aún más lejos, no fue lo suficientemente implacable con los derechos laborales, y que todavía se requiere acrecentar la precarización e impunidad laboral con nuevas reformas a la legislación laboral. No hay contención en la codicia para sugerir que siempre habrá un escalón más abajo en la desdicha de la condición obrera.

En el curso de los siguientes meses a la publicación de la Ley Federal del Trabajo del año 2012 en el Diario Oficial de la Federación, los tribunales colegiados de circuito y la Suprema Corte de Justicia de la Nación han ido creando, poco a poco, jurisprudencia para dar aplicabilidad específica a las normas en el ámbito de las relaciones laborales y la seguridad social derivados del conjunto de las reformas estructurales. Es aún poco tiempo para poder determinar con precisión cómo van integrando los tribunales la nueva legislación laboral en la resolución de los casos específicos, sin embargo, el Poder Judicial parece no estar en el ánimo de confrontar las contradicciones entre la nueva legislación laboral y el texto constitucional. La primera prueba de ello fue la sentencia formulada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia frente a los

amparos que masivamente las organizaciones sindicales presentaron en contra del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado el 30 de noviembre del 2012.

Diversos medios reportaron cómo, en los siguientes meses a la publicación del decreto, se promovieron 3,393 amparos, que sumaron a cientos de miles de quejosos, dado que buena parte de los mismos se trataban de demandas colectivas presentadas por organizaciones sociales y sindicales. Los argumentos jurídicos fundamentales tenían como puntales la violación a los derechos de los trabajadores contenidos en el artículo 123 constitucional, y la violación al principio de progresividad contenido en el artículo primero constitucional que establece:

> "[…] Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia […] Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y *progresividad*. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley".

Complementado por lo señalado en el artículo 102, fracción B, que incorpora los derechos laborales dentro del ámbito de los derechos humanos, al establecer:

> "[…] El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán organismos de protección de los derechos humanos que ampara el orden jurídico mexicano, los que conocerán de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen estos derechos".

En este caso, ámbito de los derechos humanos laborales, resultan relevantes el principio de indivisibilidad y pro persona que establecen una clara jerarquía entre los tratados internacionales y la jurisprudencia internacional frente a las Leyes Federales, como lo es la LFT.

El Poder Judicial procedió de la siguiente manera:

> "El Consejo de la Judicatura Federal optó por concentrar todos los amparos ante dos jueces de distrito auxiliares del DF, que en 2013 empezaron a dictar sentencias. El único tema en que los jueces encontraron inconstitucionalidad fue en las modalidades para elección de dirigencias sindicales. En todo lo demás, negaron los amparos, o los desecharon por improcedentes [...] La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, especializada en temas laborales, empezó a recibir recursos de revisión contra las sentencias de los jueces a mediados de 2013. En marzo de 2014, los cinco ministros iniciaron en privado las discusiones, partiendo de un amparo que abarcaba casi todos los temas: el del Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear. La Sala requirió cuatro sesiones para acordar la sentencia, que finalmente fue unánime. De los 55 artículos impugnados, en el caso de 46 se resolvió que el amparo era improcedente y no se podía estudiar, porque no se acreditó afectación alguna con la sola entrada en vigor de estas normas […] En otras palabras, solo cuando un patrón o autoridad aplique estas reglas a trabajadores o sindicatos concretos, se podrá acudir a los tribunales a impugnarlas. Temas como el pago por horas, las normas para el *outsourcing*, la contratación a prueba y los despidos por mala conducta recurrente, que fueron de los más polémicos, quedaron fuera de la discusión". (Reforma, 7 de mayo del 2014, La Corte y la Reforma Laboral).

En el curso de los siguientes meses, la Corte fue resolviendo los recursos de revisión de los Amparos en diversos temas y en todos ellos resolvieron a favor de la constitucionalidad de la nueva normatividad laboral, los cuales enlistamos a continuación, para ser consultados con más detalle en el anexo respectivo.

En total fueron 5 jurisprudencias. Incluyo en el listado el número de identificación y rubro al que se refieren. Pueden consultarse en el anexo 3 de la presente tesis.

> Tesis: 2a. / J.46/2014 (10a.) Derecho al ascenso. El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, que establece los requisitos y criterios para determinarlo, no vulnera los derechos de los trabajadores ni el principio de progresividad (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).
>
> Tesis: 2a. / J.47/2014 (10a.) Preferencia de derechos. La prevista en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo no vulnera el derecho al trabajo ni el principio de progresividad (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).
>
> Tesis: 2a. / J. 48/2014 (10a.) Productividad. Los artículos 153-c, 153-e y 153-i, de la Ley Federal del Trabajo que la regulan, no vulneran el derecho al trabajo digno y el principio de progresividad (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).
>
> Tesis: 2a. / J. 49/2014 (10a.) Trabajos complementarios o conexos. El artículo 56 bis de la Ley Federal del Trabajo no vulnera la seguridad laboral ni el derecho al salario (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).
>
> Tesis: 2ª. / J. 53/2014 (10a.): Capacitación y adiestramiento. Los artículos 153-a, 153-d, 153-e, 153-i, 153-u y 153-v, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo, no vulneran el artículo 123, apartado a, fracción xiii, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni el principio de progresividad (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).

En todos los casos, la SCJN careció de una visión integral de las reformas a la LFT y renunció a una defensa incisiva de la constitucionalidad en materia laboral, quedando los trabajadores en condición de absoluta vulnerabilidad jurídica.

A partir de lo expuesto a lo largo de la presente tesis, me permito llegar a los siguientes enunciados, en carácter de *conclusiones*.

Conclusiones

Conclusión 1

Desde la perspectiva de cada capitalista individual el derecho del trabajo es una severa restricción a la libertad de contratar y, por tanto, una restricción al derecho de propiedad. Las obligaciones inducidas a los propietarios del capital desde la *res pública* (la República), los derechos sociales entre otros, constituyen, para el capitalismo crepuscular, un gravamen que restringe su capacidad "para el uso flexible de la fuerza de trabajo". Esta tendencia natural del capitalismo a erradicar toda restricción pública en la adquisición y uso de trabajo vivo como un factor más de la producción, el mercado desregulado en el consumo de la fuerza de trabajo, se ha reforzado como consecuencia de la exuberancia de "títulos de propiedad" capitalistas sobre la producción real del capitalismo crepuscular, dado que cada uno de ellos reclama una porción, una margen de ganancia, recrudeciendo la necesidad de extraer la mayor cantidad de riqueza de los productores directos, los trabajadores. La Reforma Laboral en México fue construida por y para los grandes actores del capitalismo financiero internacional, para dar "confianza a sus inversiones" a partir de derechos plenos de propiedad. Con la LFT del año 2012 las empresas no tendrán que "soportar la carga" de los derechos laborales provenientes del contrato social establecido por la Constitución de 1917. En el caso de México, el capitalismo internacional no olvida cómo la expropiación revolucionaria de activos estratégicos, *"remember March 18th, 1938, as you remember the Alamo",* comenzó con un conflicto laboral. Para los grandes grupos de poder que regresan a ramas estratégicas era esencial despejar toda posibilidad de que una legislación laboral proteccionista de los trabajadores pudiera de nuevo poner en riesgo sus derechos de propiedad como lo hizo, desde su perspectiva, en el pasado.

Conclusión 2

La propuesta de reforma a la legislación laboral en México es de carácter estratégico, y como lo demuestran este tipo de procesos en diversas partes del mundo, no se trata de reformas que cesen una vez alcanzados ciertos objetivos, sino que una vez iniciadas buscan, una y otra vez, dar más vueltas a la tuerca para alcanzar su objetivo: homologar los regímenes laborales en aquellos países de tradición civilista para dar paso a un régimen laboral sujeto a las mínimas reglas, similar al de los países de mayor desregulación laboral, como los Estados Unidos, pero sin el volumen de empleo de su economía.

El argumento central de los teóricos de la flexibilización de los mercados laborales es que las formas codificadas de regulación laboral, que implican una intervención del Estado en la definición de los parámetros básicos de las relaciones laborales, tienen consecuencias adversas para la utilización óptima de los recursos humanos con los que cuenta un país.

Para la OECD, la persistencia en la legislación laboral mexicana, en los años posteriores a la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, residía en que los grupos de poder real de México habían logrado crear un *modus vivendi,* que les permitía, en la práctica, la flexibilidad que la norma jurídica negaba. Para la OECD, los verdaderos perdedores de la regulación excesiva del mercado laboral en México eran las empresas extranjeras y nacionales que todavía permanecían fuera de la economía mexicana.

Conclusión 3

Lo que precipitó la Reforma Laboral en la segunda década del siglo XXI, después de casi un cuarto de siglo de intentos fallidos, desde el primer régimen de Carlos Salinas de Gortari, fue una combinación en la que se entrecruzaron diversos vectores, haciéndola políticamente factible y necesaria desde una

perspectiva de las finanzas internacionales. En primer lugar, la crisis económica internacional del año 2009, y en segundo, el recuerdo de las sucesivas y crecientes demostraciones de inconformidad social con los regímenes neoliberales que han acompañado al capitalismo mexicano realmente existente durante el siglo XXI. En la Reforma Laboral de Calderón, los poderes fácticos hicieron de la necesidad virtud. Por una parte, daban cuenta de una de las demandas centrales de los poderes fácticos, mundiales y autóctonos, con relación a restablecer condiciones óptimas para la acumulación de capital en México. Por otra parte, preventivamente, se dotaban de una poderosa herramienta para evitar que la disidencia política de la población se tradujese en el futuro en rebelión social desde los centros de trabajo.

Conclusión 4

El ataque en contra del Derecho Laboral Mexicano ha tenido un fuerte carácter ideológico, como ha demostrado de manera prudente, en un lenguaje aséptico y comedido, la Organización Internacional del Trabajo. El ataque generalizado a los principios básicos del derecho laboral por parte de los principales organismos económicos multilaterales tales como la OECD y el Banco Mundial, o de fundaciones internacionales como el Economic World Forum, bajo el argumento central de que la protección pública de los derechos laborales solo cubre a los trabajadores organizados, creando “privilegios” para un segmento de la fuerza de trabajo, condición de la que excluye a los trabajadores precarizados o sin empleo, ha recibido tan solo un tímido contrapunto por parte de la OIT. Dentro de las ideas dominantes en el *Thermidor* del capitalismo del siglo XXI, que no deja de ser las ideas de la clase dominante, toda la regulación laboral segmenta el mercado laboral e impide la formalización del conjunto de la fuerza de trabajo, que de otra manera se integraría, por abajo –considerando los estándares más altos propios de las normas proteccionistas– a oportunidades laborales que “la rígida legislación laboral” bloquea.

Desde la perspectiva de la OIT, a diferencia de lo que la teoría económica neoclásica sostiene con relación a los mercados laborales, no existe un mercado apacible entre los asalariados y las empresas, en las que ambos lleguen a un equilibrio óptimo a través de la autonomía de su voluntad. Lo que en realidad existe en la mayor parte de los casos, es cómo la voluntad de una de las partes prevalece –son los empleadores los que fijan la tasa salarial–, en el proceso de negociación entre los trabajadores y las empresas. Las partes tienen, por lo tanto, una fuerza desigual, y las instituciones supuestamente "libres", creadas dentro de la iniciativa privada, están llenas de asignaciones laborales arbitrarias y en no pocas ocasiones, irracionales.

Conclusión 5

El diagnóstico con el que se fundamentó la reforma a la Ley Federal del Trabajo descansa en un modelo de análisis en el que se establecía una relación inversa entre la regulación laboral pública proteccionista presente en la Ley Federal del Trabajo y el estancamiento de la productividad total de los factores en la economía mexicana. La regulación laboral rígida impedía, según los promotores del cambio de paradigma jurídico en las relaciones laborales de México, que la economía mexicana potenciara su productividad y competitividad. En el presente trabajo hemos demostrado, primero, que los problemas de la productividad y la competitividad de la economía mexicana son de carácter multidimensional y, segundo, que la Ley Federal del Trabajo de 1970 no fue un obstáculo para el desarrollo de la productividad en ramas estratégicas de la economía mexicana. Dado el carácter general y abstracto de la legislación laboral, de ser cierto que era un obstáculo para la productividad y la competitividad, debería haberlo sido para todas las ramas de la producción. Al presentar evidencia en sentido contrario en el caso de sectores como la industria metalúrgica, la de telecomunicaciones y la automotriz, hacemos evidente que la fundamentación "modernizadora" de la Reforma Laboral es controvertible, dada la notable

evidencia en sentido contrario. Hemos demostrado que dentro del marco de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue y era posible incrementar la productividad y la competitividad de la economía mexicana.

Conclusión 6

Una vez descartados los argumentos grandilocuentes y retóricos que motivaban “la urgencia” de la iniciativa preferente de Felipe Calderón, hemos dado cuenta, en primer lugar, de los objetivos implícitos de la Reforma Laboral que le dieron una amplia base de soporte dentro de las cámaras patronales en México: por razones estrictamente contrarias a las ostentadas por sus publicistas, con la Reforma a la LFT no se producirá la modernización laboral. A partir de la nueva legislación se va a producir el regreso a las formas más coercitivas y despóticas de apropiación y subsunción de la fuerza de trabajo al capital, propias del siglo XIX. La argumentación tácita que acompañó a su carácter de urgente, la imperiosa necesidad de precipitarla de manera tosca y arbitraria, fue esencialmente haciendo valer la nueva razón de Estado, la aprobación de la misma por “los mercados”. En el presente trabajo demuestro que implicará un deterioro profundo de las condiciones de trabajo de la clase de los asalariados en México. He buscado mostrar cómo las reformas a la Ley Federal del Trabajo no actuarán una a una, aisladas, sino en enjambre, como avispas. El resultado será una reducción del derecho de negociación colectiva, un deterioro de sus salarios relativos con respecto a las nuevas obligaciones de los trabajadores establecidas por la Ley, un aumento en la dimensión e intensidad de las jornadas laborales. En síntesis, la Reforma Laboral cumple con las expectativas de los grupos más rudimentarios del empresariado mexicano, el incremento del poder unilateral de los patrones en los centros de trabajo y en el piso de las fábricas, totalmente contradictorio con el necesario consenso y la dirección real, no formal, en el que todo ascenso genuino de la productividad social del trabajo descansa.

Conclusión 7

Cegados por sus prejuicios, el sector conservador y dominante del empresariado mexicano, no asumió ni quiso ver que la Reforma Laboral de Felipe Calderón era solo la pieza maestra, pero solo el fundamento institucional laboral de una estrategia de reformas estructurales guiadas por el capital financiero internacional dirigidas a garantizar, en primerísimo lugar, el pago de las obligaciones contraídas por el Estado Remanente en México con la Banca Internacional. Con la Reforma Laboral, el Estado mexicano ha dado un paso gravísimo para renunciar al *Dominium*, y reducirse al *Imperium*, como posteriormente lo ha exhibido el conjunto de las reformas estructurales, en particular, la energética. Para comprender con profundidad la Reforma Laboral es necesario analizar los otros textos jurídicos que la acompañan, para que sea cabalmente legible. Un análisis que no la inserte en el conjunto de las reformas estructurales, hace ininteligibles sus objetivos más trascendentes y profundos. La Reforma Laboral es así parte de una estrategia fiscal y financiera que abrió las puertas a la restauración del poder pleno del capitalismo internacional en México. Es por ello que su mayor impacto no será ni en la creación de empleo, como ya lo demostró durante su primer año de vigencia, ni el incremento de la productividad, para la que solo se crearon estructuras barrocas e inservibles, sino en el redimensionamiento de la capacidad de recaudación del Gobierno y en la reducción de sus obligaciones con la fuerza de trabajo. La contraparte de la Reforma Laboral es la reingeniería financiera del Estado mexicano, y la clase empresarial mexicana, que en su gran mayoría celebró el regreso del Partido de Estado, asiste ahora, asombrada, a la mayor esquilma fiscal que nunca antes hubiera imaginado. No deja de ser, desde luego una ironía.

Conclusión 8

Otros testigos de piedra de la Reforma Laboral, y que jugaron un lamentabilísimo papel de vergonzosas comparsas, fueron los sindicatos nacionales. En primerísimo lugar el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación

que se creyó el cuento de que, protegidos por sus condiciones generales de trabajo y la muralla de papel de sus numerosos acuerdos y compromisos con la Administración Pública Federal y la de los Estados, la Reforma de la Ley Federal del Trabajo solo tangencialmente los afectaría, dado que ellos comían aparte, nunca mejor dicho, en el Apartado B. Una vez asestado el golpe de la Reforma Laboral, cuando se dieron cuenta, el dinosaurio estaba ahí, a sus puertas. La así llamada Reforma Educativa ha sido la mayor Reforma Laboral a continuación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, dado que es, esencialmente, una Reforma Laboral y administrativa del conjunto de las condiciones de trabajo del gremio central de los trabajadores del Estado: los trabajadores de la Educación. No tardó ni dos meses el Estado mexicano entre publicar en el Diario Oficial del Federación la Ley Federal del Trabajo del año 2012, para restablecer, con la nueva Ley General de Educación, un control absoluto y unilateral sobre el proceso de trabajo en el sector educativo, replicando lo que había hecho en las fábricas y centros de trabajo privados con la Reforma a la LFT. Pero, esta segunda reforma estructural no hubiera sido posible sin la primera. Por tanto, en el presente trabajo, para hacer legible este impacto trascendente de la Reforma Laboral fue necesario ir más allá del texto de la LFT y adentrarnos en los documentos jurídicos de la Reforma Educativa y su intenso contenido laboral.

Los otros dos grandes sindicatos nacionales, el Sindicato Petrolero y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana fueron otros necios que le creyeron al régimen de que estarían al margen de la Reforma Laboral, al estar protegidos por sus “intocables” contratos colectivos, en una demostración de extravío, pusilanimidad y negligencia de los *“fat cats”* del sindicalismo corporativo. Los grandes sindicatos nacionales eran la presa mayor de la Reforma Laboral, como lo ha hecho evidente el *“hard core”* de las reformas estructurales: la Reforma Energética. ¡Y nunca se dieron por aludidos! Es más, contribuyeron de manera activa y entusiasta en la Reforma Laboral, según esto para eludir, gracias a su patética “astucia”, el golpe. El desmantelamiento de sus particulares y pródigos regímenes del trabajo, definidos en los

contratos colectivos pactados, finalmente fue para vergüenza de los obsecuentes líderes del sindicalismo corporativo, y para desgracia de los trabajadores de dichos gremios, uno de los objetivos ininteligibles de la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Conclusión 9

Hay que resaltar el impacto internacional de la Reforma a la LFT en México y cómo culmina un proceso, el abierto por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, como siempre lo tuvo muy claro uno de sus autores injustamente no reconocidos, el primer impulsor de la misma, Carlos Salinas de Gortari. Muy lejos de lo que señalan los promotores de las reformas estructurales, la Reforma Laboral embona perfectamente, como un guante con la mano de sus autores, con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Solo leyendo a través del TLCAN la Reforma Laboral salta a la vista otro de sus objetivos ininteligibles a simple vista: el regreso al mercado laboral mexicano, como un segmento inaccesible para la gran mayoría de trabajadores mexicanos, de una tropa de tecnólogos y administradores provenientes de las casas matrices de las empresas trasnacionales, que ocuparán la mayoría de los puestos que la Revolución Mexicana recuperó para los nacionales a lo largo del siglo XX. La Reforma Laboral creará, gracias al *outsourcing*, un innovador *external outsourcing* para los puestos más calificados de la economía mexicana, personal que proveerán las gerencias internacionales de las empresas mundiales, creando una aberrante discriminación y exclusión de los nacionales que todavía hablan español del mercado laboral mexicano. Esta segmentación del mercado laboral en México se complementará con el reforzamiento de la migración de los trabajadores manuales hacia los otros países de América del Norte, bajo condiciones de excepción, y sin derechos humanos. Que no quepa duda: con el conjunto de las reformas estructurales no habrá, por tanto, para los mexicanos más que puestos de trabajo precarios y mal remunerados dentro de su propio país, o la

desgarradora opción de la migración. Un verdadero *Apartheid laboral* no declarado. A esa condición agraviante e inaceptable nos lleva la “muy decente” Reforma Laboral del año 2012.

Conclusión 10

La Ley Federal del Trabajo vigente desde el 30 de noviembre del año 2012, dentro del conjunto de las reformas estructurales, es contraria a los principios jurídicos y derechos sociales establecidos en nuestra Carta Magna y en los Tratados Internacionales, al vulnerar los siguientes elementos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

(I) Es un ordenamiento regresivo y discriminatorio:

La Ley Federal del Trabajo del año 2012 remite las relaciones laborales al orden existente durante la dictadura de Porfirio Díaz en numerosos aspectos pero, en particular, establece un estado de indefensión y vulnerabilidad a la población de trabajadores asalariados del país, por lo tanto, es discriminatoria y crea una condición de servidumbre opresiva. Quebranta y transgrede las fracciones 3 y 5 del artículo primero constitucional que a letra dicen:

Artículo 1o.

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

II) Violenta diversos aspectos centrales del artículo 123 constitucional, tales como:

* Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

* La duración de la jornada máxima será de ocho horas [...]

* 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 la educación obligatoria de los hijos [...]

* Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad [...]

* Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas [...]

* El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, *así como a organizar de tal manera este, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.*

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

* El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

* Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de

> servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo es anticonstitucional por el procedimiento seguido para su aprobación a través del mecanismo de la iniciativa preferente, que violenta la separación de poderes, además de haberse iniciado el proceso sin haber la legislación secundaria respectiva, lo que hizo de la Reforma un decreto autocrático por parte del Poder Ejecutivo Federal que subordinó y condujo a la indignidad al Poder Legislativo que no respetó su soberanía ni procedimientos legislativos básicos.

De todo lo hasta aquí dicho podemos, finalmente, concluir que la Ley Federal del Trabajo reformada en el año de 2012 estableció las bases de un nuevo paradigma legal en materia laboral en México, y constituye, *de facto* aunque no *de jure*, una nueva Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal del Trabajo del año 2012, subordinada al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, otorgando las garantías en materia laboral que demandaba el capital financiero internacional, contraviniendo los derechos humanos y laborales fundamentales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por la genuina soberanía de la Nación.

BIBLIOGRAFÍA

ÁGUILA Medina, Tonatiuh y BORTZ, Jeffrey. The Rise of Gangsterism and Charrismo. Labor Violence and the Postrevolutionary Mexican State, en: Wil Pansters, Violence, Coercion and State-Making in Twentieth-Century Mexico. Stanford University Press, Estados Unidos de América, 2012.

AGUILAR GARCÍA, Javier. Historia de la CTM, 1936-1990. UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, México, 1990.

AGUILAR GARCÍA, Javier. La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización. Fondo de Cultura Económica, México, 2001.

ALBA, Víctor. El industrialismo: Historia y sus problemas. México. Secretaría de Educación Pública, México, 1950.

ALBA, Víctor. Historia del movimiento obrero en América Latina. Libreros Mexicanos Unidos, México, 1964.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo. El difícil camino de la justicia laboral en México, en: Auge y perspectivas de los contratos de protección, coordinado por Inés González Nicolás, editorial Fundación Friedrich Ebert, México, 2006.

ALEKSYNSKA, Mariya. Deregulating Labour Markets: How Robust is the Analysis of Recent IMF Working Papers, International Labour Office, Geneva, 2014.

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo, prólogo de Mario de la Cueva, editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 1982.

ALZAGA SÁNCHEZ, Óscar. Las cien luchas obreras más importantes del movimiento de los trabajadores en México. Primera edición, número especial de aniversario de Trabajo y Democracia Hoy, CENPROS AC, número 25, mayo-junio, 1995.

ALZAGA SÁNCHEZ, Óscar. Los intentos de reformas de la ley laboral, en: Las

cien luchas obreras del siglo XX, quinta edición, Trabajo y Democracia Hoy, marzo-abril 2014, año 24, CENPROS AC, México, 2014, p. 156.

ANAYA DÍAZ, Alfonso. Privatización y cambio estructural. Telmex, un caso de liberalización fallida, en Globalización versus desarrollo: Las nuevas condiciones para un proceso de cambio estructural viable y sustentable, México DF, UAM-X, CSH, Depto. de Producción Económica, 2012.

AUDITORÍA SUPERIOR DE LA FEDERACIÓN. Informe de la Cuenta Pública 2012, Cámara de Diputados, Congreso de la Unión, México, febrero de 2014.

BANCO DE MÉXICO. Informe anual 2012, Banxico, México, 2012.

BAYÓN, María Cristina. El sindicalismo automotriz mexicano frente a un nuevo escenario: una perspectiva desde los liderazgos. Editorial Juan Pablo/FLACSO, 1997.

BBBV Bancomer. Palabras del secretario de Hacienda y Crédito Público Luis Videgaray Caso con consejeros del BBVA Bancomer. México, BBVA Bancomer, boletín interno, mayo del año 2013.

BENSUNSÁN, Graciela. El cambio en las relaciones laborales: hacia una nueva regulación, en: Anguiano, Arturo, coordinador. La modernización de México, Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco, México, 1990.

BENSUNSÁN, Graciela. Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano, CEPAL, LC/MEX/L.861, 28 de mayo de 2008.

BENSUNSÁN, Graciela y ALCALDE, Arturo. El sistema de justicia laboral en México: Situación actual y perspectivas. Fundación Friederich Ebert, Serie Análisis, número 1, México, 2013.

BENSUNSÁN, Graciela. Alternancia política y continuidad laboral: las limitaciones de la propuesta del CE/CT, en: J. A. Bouzas Ortiz (coordinador). Reforma Laboral. Análisis crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo, UNAM/FAT/UNT, México, 2003.

BENSUNSÁN, Graciela. Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina, editorial Porrúa, México, 2006.

BENSUNSÁN, Graciela. Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México, en: Francisco Zapata. ¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México, El Colegio de México, 1998.

BENSUNSÁN, Graciela. Reforma Laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México, Serie Estudios y Perspectivas, número 143, CEPAL Sede Subregional México, México, 2013.

BOCKING, Paul. Canadian Mining and Labor Struggles in Mexico: The Challenges of Union Organizing, The Journal of Labor and Society, Vol. 16, Sept. 2013.

BORTZ, JEFFREY. Revolution within the Revolution: Cotton Textile Workers and the Mexican Labor Regime, 1910-1923. First Edition, Stanford University Press, Stanford, California, 2008.

BOTERO, Juan, et al. The Regulation of Labor, in: The Quarterly Journal of Economics, Volume 119, Number 4, Department of Economics, Harvard University, Oxford University Press, November 2004.

BUCHANAN, James y TULLOCK, Gordon. The Calculus of Consent, University of Michigan Press, Ann Harbor, 1962.

CALDERÓN HINOJOSA, Felipe. Exposición de motivos, la iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Presidencia de la República, 1/09/2012.

CALDERÓN SALAZAR, Jorge. Impacto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte sobre la economía y las relaciones laborales en México, en el libro Auge y perspectivas de los contratos de protección, coordinado por Inés González Nicolás, editorial Fundación Friedrich Ebert, México, 2006.

CÁMARA DE DIPUTADOS, Centro de Estudios sobre las Finanzas Públicas, Presupuesto de Egresos de la Federación 2014, Ramo 19.

CÁMARA DE DIPUTADOS, Servicio de Investigación y Análisis, Dirección General de Bibliotecas, División de Economía y Comercio. El financiamiento privado de electricidad a través de los esquemas Pidiregas, México, 2012.

CASTEL, Robert. Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado. Paidos, Argentina, 1997.

CENTRO DE ESTUDIOS DE LAS FINANZAS PÚBLICAS (CEFP). Presupuesto de Egresos de la Federación 2014, Ramo 19. Aportaciones a Seguridad Social, Cámara de Diputados, septiembre, 2012.

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PUBLICA. Resultados de la Encuesta de Ingreso Gasto de los Hogares 2012, Documento de Trabajo 149, Cámara de Diputados, México, 2013.

CLIFTON Judith, The Politics of Telecommunications in Mexico, Saint Martin Press, Oxford, 2000.

COMISIÓN PARA LA COOPERACIÓN LABORAL DE AMÉRICA DEL NORTE. Los derechos de los trabajadores: Una guía para América del Norte, NALC, Washington, 2006.

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL. La pobreza por ingresos en México 2010, octubre 2010, México.

CONTRERAS, Oscar, et al. Reestructuración y trabajo en la industria automotriz, en: De la Garza, E. y Salas Carlos. La situación del trabajo en México 2006, editorial Plaza y Valdés, México, 2006.

CORSON, TREVOR. China´s Blue Collars Blue, The Atlantic Review, February 2000, part II.

CUEVA, Mario de la. La idea del Estado, Coordinación de Humanidades, UNAM, México, 1975.

CUEVA, Mario de la. Derecho mexicano del trabajo. Volumen 1 y 2, editorial Porrúa, 1954, México.

CUEVA, Mario de la. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Edición actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, 22 ed., editorial Porrúa, México, 2011.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, editorial Porrúa, México, decimosexta edición, México, 2003.

DE BUEN Unna, Carlos. Análisis de la Ley Federal del Trabajo, editorial Themis, primera edición, México, 2013.

DJANKOV, Simeon, et al. Courts, in: Quarterly Journal of Economics, CXVII(2002), Department of Economics, Harvard University, Oxford University Press, 2002.

DOMBOIS, Rainer y PRIES, Ludger. Relaciones laborales entre el mercado y el Estado: Sendas de transformación en América Latina, editorial Nueva Sociedad, Caracas, 2000.

EUN YOUNG Nam. Social Risks and Class Identification after the Financial Crisis in Korea, Development and Society, Volume 42, Number 2, December 2013.

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL. Jobs and Growth: Analytical and Operational Considerations for the Fund, Washington, 2013.

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL, México: Country Report 12/317, Washington, November, 2012.

GAMBOA MONTEJANO, Claudia, et al. Reforma integral a la Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados, Dirección General del Documentación, Información y Análisis, México, septiembre, 2012.

GARCÍA Y GRIEGO, Manuel. The Importation of Mexican Contract Laborers to the United States, 1942-1964," in: David G. Gutiérrez, ed. Between Two Worlds: Mexican Immigrants in the United States. Wilmington, DE: Scholarly Resources, Jaguar Books on Latin America, 1996.

GIMÉNEZ CACHO, Luis Emilio. La transparencia sindical, otra larga marcha. Fundación Friederich Ebert, Serie Análisis 2, México, 2013.

GONZÁLEZ NICOLÁS, Inés. Auge y perspectivas de los contratos de protección, Fundación Friederich Ebert, México, 2006.

GREENSPAN, Alan. Economic Flexibility, Remarks by Federal Reserve Chairman Before the National Italian American Foundation, Washington, D.C, Federal Reserve Bank, October 12, 2005.

GREENSPAN, Alan. Structural Change in the New Economy. Remarks by Chairman Federal Reserve, before the National Governors' Association, 92nd Annual Meeting, State College, Pennsylvania, July 11, 2000.

GUADARRAMA OLIVERA, Rocío. Efectos de los factores socioproductivos y domésticos en las identidades ocupacionales de las mujeres mexicanas. El caso de las operadoras de teléfonos de México, ponencia presentada ante la Conferencia de LASA, Chicago, septiembre de 1998.

HERNÁNDEZ GALICIA, Joaquín. Memorias: Cómo enfrenté al régimen priista, editorial Océano, México, 2000, p. 506.

HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco. Exposición ante la XXXVIII Convención Nacional Democrática del STRM, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, septiembre del 2013.

HERNÁNDEZ LAOS, Enrique, et al. Productividad y mercado de trabajo en México, editorial Plaza y Valdés, México, 2000.

HERNÁNDEZ LAOS, Enrique. Legislación laboral, sector informal y productividad multifactorial en México, Economía UNAM, Volumen 10, Número 28, México.

IMBS, J. AND R, WAZIARG. Stages of Diversification, American Economic Review, 2003, Vol. 93 (March), Issue 1, pp. 63-86.

IMSS. Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del IMSS 2013, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2013.

INEGI. Productividad total de los factores. Modelo Klems. Serie anual 1990-2011, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Aguascalientes, 2013.

INEGI. La industria automotriz en México 2013, Instituto Nacional de Geografía y Estadística, Aguascalientes, México, 2013

INEGI. Censo Nacional de Gobierno 2011. Gobiernos Municipales y Delegacionales. Tabulados básicos. Cuadro 3.5 y empresas de seguridad en México, ver http://elmexiquensehoy.blogspot.mx/2013/07/existen-6-mil-empresas-de-seguridad.html

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. World Social Security Report 2011, ILO. Geneve.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Informe de labores 2012, STPS, México, 2012.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Informe de labores 2013, STPS, México, 2013.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia; REYNOSO CASTILLO, Carlos y SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A. El derecho laboral globalizado, UNAM, México, 2007.

LABOTZ, Dan y ALEXANDER, Robin. Mexico´s Labor Reform: A workers Defeat, for Now, The State against the Working Class, North American Congress on Latin America, Spring 2014, Volume 47, No. 1, New York.

LACAVEX BERUMEN, María Aurora y SOSA Y SILVA GARCÍA, Yolanda, en: Panorama internacional de derecho social. Cultura y sistemas jurídicos contemporáneos. Coordinadora: Patricia Kurzcyn Villalobos, UNAM – IIJ 2006.

LARIOS DIAZ, Enrique. El voto de los trabajadores en el derecho sindical mexicano. Tesis de doctorado en Derecho, UNAM, 2011, México, pp. 308.

LAURELL O. y MÁRQUEZ, M. El desgaste obrero en México, editorial ERA, México, 1983.

LEÓN ZARAGOZA, Gabriel. Primero de mayo: del ‘’gracias, señor presidente’’ a la independencia sindical. La Jornada, 30 de abril del 2007.

LÓPEZ GARRIDO, Diego y PERALTA, Ricardo. La Reforma Laboral es inconstitucional, periódico El País, España, 8 de marzo del año 2012.

MACKINSEY Company. The Road to 2020 and Beyond: What´s Driving the Global Auto Industry, MacKinsey Report, MacKinsey & Company, August 2013.

MARITIME ADMINISTRATION US DEPARTMENT OF TRANSPORTATION. Impact of High Oil Prices on Freight Transportation, Washington DC, 2008, p. 5.

MARQUET GUERRERO, Porfirio, La relación del trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo, en: Libro en homenaje al maestro Mario de la Cueva, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1981, pp. 291-315.

MARQUET GUERRERO, Porfirio. Los regímenes especiales de seguridad social en México. Tesis de doctorado en Derecho, UNAM, 2009, pp. 565.

MARQUET GUERRERO, Porfirio. La Reforma Laboral del 2012 en México. Texto disponible en la red de conocimiento científico, http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/porfirio_marquet.pdf

MARX Karl. El Capital. Libro I, capítulo VI, inédito, editorial Siglo XXI, Biblioteca del Pensamiento Socialista, México, 1971.

MARX, Carlos. El Capital. Tomo I, volumen I, primera edición, editorial Siglo XXI, México, 1975.

MARX, Karl. El Capital. editorial Siglo XXI, México, 1975.

MEHREZ, GIL. The Mexican Informal Sector and Its implications, Mexico Select Issues, IMF, Washington, 2005.

MUÑOZ RIOS, Patricia. Prevén amplio rechazo a la reforma laboral en las marchas del 1º de Mayo. Temen que el binomio PRI-PAN cometa un albazo y apruebe el proyecto legislativo. La Jornada, martes 12 de abril de 2005.

NAVARRETE PRIDA, Alfonso. Primer Informe de Labores de la STPS 2012-2013, STPS, México, 2013.

NEFFA, Cesar, et al. Teorías económicas sobre el mercado de trabajo, editorial Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 2006.

OECD. 2013, Mexico Pension at a Glance, OECD, Paris, 2013.

OECD. 2011, Employment Outlook, OECD, Paris, 2012.

OECD. The Political Economy of Reform, First Edition, OECD, Paris, 2009.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Convenio número 98), Convenios OIT, Ginebra, 2013.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Panorama laboral de América Latina 2012, OIT, Lima.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (Convenio número 154). Convenios OIT, Ginebra, 2013.

ORTEGA SÁNCHEZ, José Antonio. La inseguridad en el Estado de México y el cerco criminal de la capital del país, Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y la Justicia Penal AC, y Unión Social de Empresarios, México 2014. pp. 3-12.

OZYURT, Selin. Total Factor Productivity Growth in Chinese Industry, 1952-2005, International Association for Research in Income and Wealth Report, Ottawa, Canada, 2007.

PEÑA NIETO, Enrique. México, la gran esperanza: Un Estado eficaz para una democracia de resultados, editorial Grijalbo, México, 2011.

PEÑA NIETO, Enrique. VI Informe de Gobierno. Estadísticas laborales, Estado de México, http://igecem.edomex.gob.mx/dwIGECEM/media/documentos/EPN6T11.pdf, Anexo Estadístico, pp. 273-274.

PEÑA NIETO, Enrique. Un Nuevo México, periódico El País, España, 24 de agosto del 2014, página de Opinión.

PEW RESEARCH CENTER. Statistical Portrait of the Foreign-Born Population in the United States 2012, Washington, 2014.

PODER EJECUTIVO FEDERAL. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Presidencia de la República, México, 2013.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Sobre las nuevas contrataciones laborales, en: Kurczyn, P. (coord.), Relaciones laborales en el siglo XXI, STPS/UNAM, México, 2000.

ROMAN, Richard y VELASCO ARREGUI, Edur. Continental Crucible: Big Business, Workers and Unions in the Transformation of North America. Winnipeg: Fernwood, 2013.

ROS, Jaime. Estudio comparativo de las economías de Canadá y México. Serie Estudios y Perspectivas, número 136, CEPAL Sede Subregional Mexico, México, 2012.

RUEDA, Isabel. Tras las huellas de la privatización, el caso de Altos Hornos de México, editorial Siglo XXI, 1994, México.

RUIZ DURÁN, Clemente. Reforma Laboral y debilidad institucional, Economía UNAM, volumen 5, número 2, UNAM.

RUPRAH, Inder. Divestiture of Telmex. CEPAL, United Nations. Economic Commission for Latin America and the Caribbean. Regional Project on Proposals for Policy Reforms ECLAC/Government of the Netherland, Santiago, 1994.

SACRISTÁN ROY, Emilio. Las privatizaciones en México, Economía UNAM, volumen 3, número 9, UNAM, México.

SALINAS DE GORTARI, Carlos. México: Un paso difícil a la modernidad, Plaza y Janes Editores, México, 2000.

SÁNCHEZ DAZA, Germán. Flexibilidad y productividad laboral en Teléfonos de México, en: ¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México, coordinado por Francisco Zapata, editorial Colegio de México, México.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1998, 480 pp.

SANTOS AZUELA, Héctor y SANTOS MÉNDEZ, Verónica. Fundamentos y reforma del Derecho del Trabajo, editorial Porrúa, México, 2014.

SECRETARÍA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL. 1994. Tratado de Libre Comercio de América del Norte, México, Poder Ejecutivo Federal.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE VERACRUZ. La Reforma Educativa 2013: Análisis general y alcances jurídico-laborales, Gobierno del Estado de Veracruz, Xalapa, 2013.

SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO. Democratizar la productividad: Informe especial, SHCP, México, abril, 2013.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. VI Informe de Labores, STPS, México, 2012.

SHCP CONSAR. Informe al Congreso de la Unión 2013, SHCP, México, 2013.

SINDICATO NACIONAL PROGRESISTA DE TRABAJADORES DE LA FORD MOTOR COMPANY. Contrato Colectivo de Trabajo, Planta Ford Hermosillo 2012-2014, Hermosillo, Sonora, 2012.

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION. A Summary of the 2013 Annual Report, Washington, 2014.

STANFORD, Jim. Productivity in the North America Auto Assembly Industry, Canadian Auto Workers, 2009.

SYLOS LABINI, Paolo. Oligopolio y progreso técnico. Oikos Tau, Barcelona, 1966.

US BUREAU OF CENSUS. 2012 Statistical Abstract of the United States, US Department of Commerce, Washington, 2013, Labor Section, 2013.

VÁZQUEZ COLMENARES, Pedro. Pensiones en México: La próxima crisis, editorial Siglo XXI, México, 2012.

VELASCO ARREGUI, Edur. Crisis y productividad en la gran industria en México, Facultad de Economía, UNAM, 1985.

VELASCO ARREGUI, Edur. La doble determinación de la productividad social del trabajo y el concepto de bloque industrializador. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1989.

VELASCO ARREGUI, Edur. Nueva geografía de la guerra y la resistencia: Los trabajadores de la frontera norte de México, en: Abal Medina, P; Fornillo, B., Wyczykier, G. (Comp.) La forma sindical en Latinoamérica: Miradas contemporáneas, Nueva Trilce, Buenos Aires, 2012.

VELASCO ARREGUI, Edur y ROMAN, Richard. When the Cactus Blooms. A Century of Strikes in Mexico. Workers of the World, International Journal on Strikes and Social Conflict, 1(1): 66-92, Amsterdam, 2013.

VELASCO ARREGUI, Edur y ROMAN, Richard. Mexico: Mexican Workers in the Continental Crucible, The State against the Working Class, North American Congress on Latin America, Spring 2014, Volume 47, No. 1, New York.

VERITE, J. Solving Overtime Problems in Chinese Factories, White Paper, Washington, 2012.

WASSENAAR ARRANGEMENT, Ministerial Statement Tenth Anniversary Commemoration, December 7, 2006.

WILLIAMSON, John. The Strange History of the Washington consensus, Journal of Postkeynesian Economics, Winter 2004-05, Vol. 27, No. 2.

HEMEROGRAFÍA

ÁLVAREZ BEJAR, Alejandro. A 10 años del TLCAN ¿Apetitosa neocolonia de jóvenes sin futuro? Revista Memoria, número 187, septiembre del 2004.

ALZAGA SÁNCHEZ, Óscar. La política laboral en México y la pretendida Reforma Laboral, Revista Alegatos, número 62, enero-abril, 2006.

ALZAGA SÁNCHEZ, Óscar. La productividad por decreto, Revista El Cotidiano, número 64, septiembre-octubre, 1994.

BECERRIL, Andrea. Aprobada la Reforma Laboral en el Senado: Concluye el proceso iniciado 71 días atrás, periódico La Jornada, miércoles 14 de noviembre de 2012, p. 5.

BENSUNSÁN, Graciela y MIDDLEBROOK J, Kevin. El sindicalismo y la democratización en México, en la Revista Foro Internacional, número 210, vol. LII, El Colegio de México, 2012 (4).

BENSUNSÁN, Graciela. Los empresarios y la legalidad laboral: Los límites de la privatización, Sociológica, Revista del Departamento de Sociología, año 8, número 22, mayo agosto, 1993.

CHÁVEZ, Mariana. Lamenta el Colegio Nacional de Economistas que el país sucumba a la violencia, La Jornada, 20 de febrero del 2010, p. 9.

CLIFTON, Judith. Sindicatos y política en México: El caso de la privatización de TELMEX, Revista Política y Gobierno, volumen VI, número 2, segundo semestre 1999, CIDE, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. La reforma intentada a la Ley Federal del Trabajo, en Revista Latinoamericana de Derecho, año III, volumen 5, 2006.

FUENTES MUÑIZ, Manuel. Los despidos en los albores de la Reforma Laboral, DFensor, Revista de derechos Humanos, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, año IX, número 5, mayo 2013.

GARCÍA MORALES, Lilia. La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales, Revista Cultura Jurídica, número 3, julio - septiembre de 2011.

GARDUÑO, Roberto. Aprobada en lo general la Reforma Laboral en la Cámara de Diputados, periódico La Jornada, viernes 9 de noviembre de 2012, p. 3.

GARDUÑO, Roberto. Peña Nieto respalda la Reforma Laboral: Pide que transite sin más contratiempos, periódico La Jornada, primero de noviembre, 2012, p. 13.

GONZÁLEZ G, Susana. Exige IP al Congreso no bloquear plan presidencial. periódico La Jornada, 29 de enero del 2010, p.10.

HERRERA Beltrán, Claudia y GARDUÑO, Roberto. Opositores a las reformas buscan un sistema político controlado: Calderón, La Jornada, 27 de octubre del año 2010, p. 3.

HERRERA BELTRÁN, Claudia. Promete Calderón a inversionistas que México mantendrá agenda de reformas, La Jornada, domingo 31 de enero del 2010, p. 3.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales, Revista Latinoamericana de Derecho Social, número 14, enero-junio, 2012.

LARIOS DÍAZ, Enrique. La justicia laboral, Revista Lex, tercera época, año II, 1997, número 29, noviembre 1997, México.

LARIOS DÍAZ, Enrique. La negociación colectiva frente a la globalización económica, Revista Lex, tercera época, año I, número 16, octubre 1996, México.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. El proyecto de reforma laboral del Partido Acción Nacional, Revista El Cotidiano, numero: 75, marzo-abril 1996, México, Universidad Autónoma Metropolitana.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. En torno a la jornada laboral, Revista Alegatos, número 58, septiembre / diciembre del 2004, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2004.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. La iniciativa de reforma a la legislación laboral del PAN y el anteproyecto del PRD: Una comparación, Revista El Cotidiano, volumen 17, número 106, marzo-abril 2001, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

LOZANO ARREDONDO, Luis, et al. El salario y la necesidad de la recuperación de su poder adquisitivo en México, Revista Mundo Siglo XXI, núm. 5, México, 2006.

MANSILLA Y MEJÍA, María Elena. Fraude a la ley: fraus legis facta, Revista Cultura Jurídica, Facultad de Derecho, UNAM, núm. 1, vol. 1, diciembre 2010- febrero 2011, p. 108.

MÉNDEZ, Enrique. Revisar la iniciativa de reforma laboral no implica aprobarla, dicen diputados, La Jornada, 4 de septiembre del 2012, p. 7.

MÉNDEZ, Enrique. Se consuma el fraude legislativo: Flexibilidad laboral sin democracia síndica, periódico La Jornada, 7 de noviembre de 2012, p. 5.

MOLINA WARNER, Isabel. Encadenamiento de impunidades: Un sexenio de violencia política, revista El Cotidiano, número 63, UAM, México.

MUÑOZ ARMENTA, Ángel. Los nudos ciegos de la Reforma Laboral en México: Su discusión en la LVIII y LIX Legislaturas del Senado de la República, Revista Convergencia, UAEM, Revista de Ciencias Sociales, 2008 15(48).

PÉREZ SILVA, Ciro y BALLINAS VALADÉS, Víctor. La iniciativa de reforma política de Calderón refuerza el autoritarismo, periódico La Jornada, 26 de octubre del año 2010, p. 6.

REYNOSO CASTILLO, Carlos y SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. La Reforma Laboral mexicana: Entre la flexibilidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 1, núm. 1, enero-marzo 2013, ADAPT University Press, México, 2013.

VELASCO ARREGUI, Edur. Oligopolios, sindicatos y progreso técnico en América del Norte, en Revista Trabajo y Democracia, número 102, suplemento especial, México, 2013.

VERGARA GONZÁLEZ, Reyna y DÍAZ CARREÑO, Miguel Ángel. INPC, canasta básica y salario mínimo, Revista Economía Actual, año 5, número 1, enero-marzo, 2012.

ZAPATA, Francisco. Las negociaciones de las reformas de la Ley Federal del Trabajo (1988-2005), Revista Foro Internacional, vol. XLVI, núm. 1, El Colegio de México, enero-marzo, 2006.

ZEPEDA MARTÍNEZ, Roberto. Disminución de la tasa de trabajadores sindicalizados en México durante el periodo neoliberal, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, volumen LI, número 207, septiembre/diciembre del 2009, UNAM, México, 2009.

LEGISLACIÓN

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Ley Federal del Trabajo de 1931: Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo: publicación conmemorativa del cincuentenario de la primera Ley Federal Del Trabajo, 1931-1981, México. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981.

La fuente para citar las diversas leyes vigentes y sus antecedentes jurídicos inmediatos es la página electrónica de la Cámara de Diputados al 30 de septiembre del año 2014 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Decreto por el que se Reforman, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones de

la Ley Federal del Trabajo, DOF, 30 de noviembre del 2012.

Ley del Seguro Social

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Ley del Impuesto Sobre la Renta, 2014.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Código Federal de los Procedimientos Civiles.

Ley General de Educación.

Ley General del Servicio Profesional Docente.

Ley de Coordinación Fiscal, 2014.

Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

Ley de Petróleos Mexicanos.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y de la Ley General de Deuda Pública.

Ley Federal de Hidrocarburos.

Presupuesto de Egresos de La Federación, 2014.

JURISPRUDENCIA

Tesis: 2a. / J.46/2014 (10a.) Derecho al Ascenso. El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, que establece los requisitos y criterios para determinarlo, no vul-

nera los derechos de los trabajadores ni el principio de progresividad (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).

Tesis: 2a. / J.47/2014 (10a.) Preferencia de Derechos. La prevista en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo no vulnera el derecho al trabajo ni el principio de progresividad (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).

Tesis: 2a. / J. 48/2014 (10a.) Productividad. Los artículos 153-c, 153-e y 153-i, de la Ley Federal del Trabajo que la regulan, no vulneran el derecho al trabajo digno y el principio de progresividad (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).

Tesis: 2a. / J. 49/2014 (10a.) Trabajos complementarios o conexos. El artículo 56 bis de la Ley Federal del Trabajo no vulnera la seguridad laboral ni el derecho al salario (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).

Tesis: 2a. / J. 53/2014 (10a.): Capacitación y Adiestramiento. Los artículos 153-a, 153-d, 153-e, 153-i, 153-u y 153-v, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo, no vulneran el artículo 123, apartado a, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni el principio de progresividad (legislación vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012).

TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES FIRMADOS POR MÉXICO

TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMÉRICA DEL NORTE. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, México, 1994.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO y SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, México y la Organización Internacional del Trabajo, Convenios Internacionales, México, 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Página web http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm

LEYES DE OTROS PAÍSES

Popular China Repúblic's Labor Law, Beijín, 2012.

United States of America Fair Labor Standards Act, US Department of Labor, Washington, 2012.

United States Federal Government, Social Security Administration Law Compilation, Title XVI, Supplemental Security Income for the Aged, Blind, and Disabled.

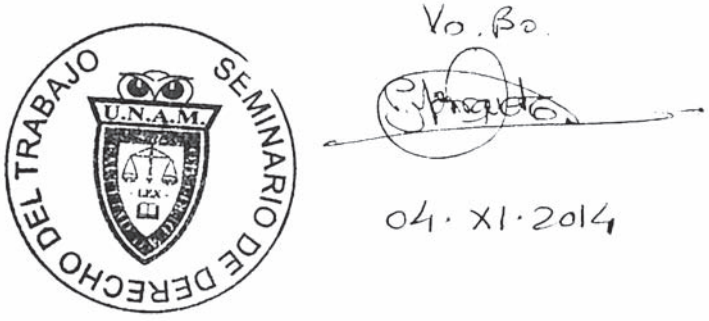
OTRAS FUENTES

Contrato Colectivo de Trabajo entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social 2011-2013.

Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México SAB de CV y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana 2010-2012.

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 2011-2013.

Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, 2013-2015.

Contrato Colectivo de Trabajo Ford Hermosillo, 2012-2014, Sindicato Nacional Progresista de la Ford Motor Company y de la Industria Automotriz. Hermosillo, 2014